

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT TE LEUVEN

FACULTEIT DER RECHTGELEERDHEID

KATH. UNIVERSITEIT LEUVEN
Nederlandse afdeling
FAC. RECHTSGELEERDHEID
BIBLIOTHEEK

X 729

ARBEIDSRECHT EN VRIJHEID VAN ONDERNEMEN

**EEN ONDERZOEK NAAR DE INVLOED VAN HET BELGISCH
ARBEIDSRECHT OP ONDERNEMINGSBESLISSINGEN**

D E E L I

Othmar VANACHTER

Verhandeling tot het verkrijgen
van de graad van
doctor in de rechtsgeleerdheid

1975

VOORWOORD

X 729

Een eindverhandeling is een individueel werk, dat echter verlicht wordt door de morele en materiële steun van velen. Dit geldt ook voor deze eindverhandeling. Steun was er van de Rechtsfaculteit van de Katholieke Universiteit te Leuven in zijn geheel, vooral omdat zij mij toeliet deze juridische eindverhandeling naar voor te brengen.

Er was de steun van het Instituut voor Arbeidsrecht. De verschillende collega's die ik er ontmoette, waren allen voor mij een verrijking. Op wetenschappelijk gebied, door de vele gesprekken en discussies. Op menselijk gebied door de geest van kameraadschap.

Zowel voor het ene als voor het andere was er de stimulans van Prof. Dr. R. BLANPAIN. Men is bevoorrecht wanneer men zolang zijn leerling mag zijn. Ook bij het tot stand komen van deze eindverhandeling, waarvoor hij het promotorschap wou waarnemen, was hij een onvervangbare steun.

Ook de raadgevingen van de overige leden van de examenjury, de professoren G. DE BROECK, M. STROOBANT, J. VAN LANGENDONCK en J. BUNDERVOET waren een reële hulp.

Voor de niets steeds gemakkelijke taak van het verzamelen van documentatie kon ik de hulp appreciëren uit verschillende syndicale middens.

En dan was er het vele materiële werk. Eens te meer sprong het Instituut voor Arbeidsrecht, en in het bijzonder het secretariaat ervan, bij. Ik kon ook op heel wat familiale hulp rekenen. Van beide kanten kreeg ik voor meer dan 100 %

de steun van mijn vrouw. Het was als het ware een opluchting voor haar dat zij na haar vele aanmoedigingen, direct zichtbaar kon bijdragen tot het tot standkomen van deze eindverhandeling.

Bedanken is niet altijd gemakkelijk. Ergens kwetst het de menselijke ijdelheid, want "dank u" is het woord van de bedelaar. Na zoveel ondervonden steun is bedanken echter vooral aangenaam.

LIJST VAN DE MEEST GEBRUIKTE AFKORTINGEN

A.B.V.V.	Algemeen Belgisch Vakverbond
A.C.L.V.B.	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
A.C.V.	Algemeen Christelijk Vakverbond
A.C.W.	Algemeen Christelijk Werkersverbond
A.N.P.C.	Aanvullend Nationaal Paritair Comité
A.O.B.	Arbeidsovereenkomst voor bedienden
A.O.W.	Arbeidsovereenkomst voor werklieden
A.P.R.	Algemene Practische Rechtsverzameling
A.R.A.B.	Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming
Arb.	Arbeidsrechtbank
Arb. h.	Arbeidshof
art.	artikel
artt.	attikelen
besl. wet	besluit wet
B.S.	Belgisch Staatsblad
B.S.P.	Belgische Socialistische Partij
B.T.S.Z.	Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid
B.V.V.A.	Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen
B.W.	Burgerlijk Wetboek
C.A.O.	Collectieve arbeidsovereenkomst
Cass.	Hof van Cassatie
Cfr.	conferatur
C.R.B.	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
C.V.P.	Christelijke Volkspartij
E.E.G.	Europese Economische Gemeenschap
E.N.V.	Europese Naamloze Vennootschap

F.B.Z.	Fonds voor Bestaanszekerheid
F.K.F.O.	Fonds voor Kollektief fundamenteel Onderzoek
Hrb.	Handelsrechtbank
H.v.C.	Hof van Cassatie
I.A.O.	Internationale Arbeidsorganisatie
ibid.	ibidem
I.I.R.A.	International Industrial Relations Association
J.L.	Jurisprudence de la Cour d'appel de Liège
J.T.	Journal des tribunaux
J.T.T.	Journal des tribunaux du travail
K.B.	Koninklijk besluit
M.B.	Ministerieel besluit
Med. V.B.N.	Mededelingen van het Verbond van Belgi- sche Nijverheid
Med. V.B.O.	Mededelingen van het Verbond van Bel- gische Ondernemingen
N.A.R.	Nationale Arbeidsraad
N.C.E.E.	Nationaal Comité voor Economische Ex- pansie
N.P.C.	Nationaal Paritair Comité
N.V.	Naamloze Vennootschap
op. cit.	opere citato
O.R.	ondernemingsraad
Parl. doc.	Parlementaire documenten
Parl. hand.	Parlementaire handelingen
Pas.	Pasicrisie
Pasin.	Pasinomie
P.C.	Paritair comité
P.V.V.	Partij voor Vrijheid en Vooruitgang
R.B.	Regentsbesluit
Rev. Crit. Jur. B.	Revue critique de jurisprudence Belge

R.v. St.	Raad van State
R.W.	Rechtskundig weekblad
R.W.D.	Rechtspraak omtrent werk- en dienstver- huring
s.d.	sine dato
T.P.R.	Tijdschrift voor privaatrecht
T.S.R.	Tijdschrift voor sociaal recht
V.B.N.	Verbond van Belgische Nijverheid
V.B.N.I.O.	Verbond van Belgische niet-industriële Ondernemingen
V.B.O.	Verbond van Belgische Ondernemingen
vgl.	vergelijk
V.K.W.	Verbond van Kristelijke Werkgevers
W.R.	Werkrechtersraad
W.R. ber.	Werkrechtersraad in beroep

INLEIDING

1. De industriële democratisering in het algemeen en een meer democratische structuur van de onderneming in het bijzonder, staan sinds enkele jaren in een hernieuwde belangstelling. De Economische en Sociale Conferentie van 23 februari en 16 maart 1970 was voor een belangrijk deel gewijd aan deze problematiek.(1) De vakorganisaties hielden speciale congressen om hun standpunten ten aanzien van de democratisering van de onderneming te verduidelijken.(2) Ook werkgeversorganisaties mengden zich in het debat.(3)

Alhoewel het probleem in België aldus heel wat aandacht krijgt, lijkt de overgang van de discussie naar konkrete realisaties niet zo eenvoudig. Toch moet dringend naar een oplossing gezocht worden, niet alleen omdat het een belangrijk probleem betreft dat iedereen bezighoudt, maar ook omdat men het risico loopt ten aanzien van bepaalde vormen van democratisering voor voldongen feiten geplaatst te worden. In het kader van de Europese Gemeenschappen zijn inderdaad voorstellen aanhangig (4) die een bepaalde

- (1) Besluiten van de Economische en Sociale Conferentie van 23 feb. - 16 maart 1970, punten 1-5.
- (2) Statutair congres van de A.C.L.V.B. van 29-30 sept. 1969; buitengewoon congres van het A.B.V.V. van 29-31 jan. 1971; buitengewoon congres van het A.C.V. van 16 maart 1974; Congres A.B.V.V. van 11 okt. 1974.
- (3) Zie o.m. het 14^o Uniapac-wereldcongres van 1 tot 4 nov. 1972 te Buenos-Aires en de stellingnamen rond de hervorming van de onderneming in Ondernemen, orgaan van het V.K.W., jan. 1973; Fabrimetal, Inlichtingsbulletin, 1974, nr. 181, 182, 183.
- (4) Voorstel voor een statuut voor Europese Naamloze Vennootschappen van 30 juni 1970; voorstel voor een vijfde richtlijn met betrekking tot de structuur van de naamloze vennootschappen van 9 okt. 1972; gewijzigd voorstel betreffende het statuut van de Europese Naamloze Vennootschap van 30 april 1975.

vorm van democratisering van de onderneming in de nabije toekomst in België verplicht zouden kunnen stellen. Het betreft voorstellen die duidelijk geïnspireerd zijn door een ondernemingsvorm naar Duits model. Zoals bekend hebben de werknemers(vertegenwoordigers) in Duitsland naast de kapitaalbezitters, zitting in de beheersorganen van de onderneming.(5)

2. Dat men in België, in tegenstelling met andere Europese landen, nog niet tot een hervorming van het statuut van de onderneming gekomen is, is onder meer te wijten aan het feit dat de meningen over konkrete voorstellen voor een democratischer structuur van de onderneming sterk uiteenlopen. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de standpunten die de verschillende betrokken partijen innemen ten aanzien van hoger genoemde Europese voorstellen. De voorgestelde ondernemingsstructuur wordt categoriek afgewezen door het A.B.V.V.(6) en het V.B.O. (7) zij het om

(5) Mitbestimmungsgesetz van 21 mei 1951; Betriebsverfassungsgesetz van 11 okt. 1952, §§ 76 en 77.

In de vijfde richtlijn met betrekking tot de structuur van de N.V. wordt ook rekening gehouden met het Nederlands model, (vgl. de Nederlandse wet van 6 mei 1971) zodat men kan veronderstellen dat, indien men in België er in slaagt een eigen model voor democratisering van de onderneming uit te werken, ook met dit model rekening gehouden zal worden.

(6) "(Een dergelijk systeem) is er op gericht systematisch de werknemers te betrekken bij de beslissingen genomen in het kader van het kapitalistisch beheer van de onderneming. Het is er op gericht de werknemers medeverantwoordelijkheid van alle beslissingen op zich te doen nemen en het plaatst automatisch hun vertegenwoordigers in een ongemakkelijke toestand die er op gericht is ze in het bestaande systeem te integreren." (Ondernemingsraden, Driemaandelijks Bulletin van het A.B.V.V., Brussel, eerste trimester 1971, nr. 11, blz. 39).

(7) Over het voorstel voor een E.N.V. schreef het toenmalige V.B.N. : "De Belgische industrie constateert dat de Europese Commissie geen enkel beslissend argument aanvoert voor de deelneming van de werknemers aan de

totaal andere motieven. Het A.C.V. daarentegen wil over een dergelijk ondernemingsmodel praten.(8)

3. Men kan zich niet van de indruk ontdoen dat over concrete formules van democratisering van de onderneming zulke grote meningsverschillen bestaan omdat de verschillende partijen met deze democratisering andere doelstellingen nastreven. Men kan een democratisering van de onderneming inderdaad gebruiken als middel om uiteenlopende doeleinden te verwezenlijken. Men kan een promotie van de directe werknemersbelangen zoals betere werkvoorwaarden op het oog hebben; men kan er naar streven de werknemers mondiger te maken door hen meer invloed te geven; men kan bedoelen de werknemers als creatieve wezens tevreden te stellen door een terugdringen van de aliënatie; men kan een doelmatiger inzetten van de mens als specifieke productiefactor en aldus meer efficiëntie bedoelen; door het aanmoedigen van samenwerking kan men streven naar een vermindering van het aantal industriële conflicten; door het einde van de privé-onderneming te viseren, kan men tegelijkertijd een volledig andere maatschappij ordening op het oog hebben, ... (9)

./... organen van de handelsvennootschap. Zij is bovendien van oordeel, rekening houdend met het nagestreefde doel, zijnde de aanneming van een in alle lidstaten aanvaardbaar statuut, dat de door de Commissie aanbevolen maximalistische oplossing niet verenigbaar is met de voorwaarden en de toestand van de sociale verhoudingen die in België prevaleren." (Het V.B.N. en het voorstel voor een statuut van Europese vennootschap, in Med. V.B.N., 1971, blz. 887.)

- (8) Een door het A.C.W. uitgewerkt voorstel voor de hervorming van de onderneming, waarin kapitaalbezitters en werknemers samen zetelen in beheersorganen van de onderneming, aanvaardt het A.C.V. als richtsnoer, als basis voor gesprek. (A.C.V., Democratisering van de onderneming, Rapport goedgekeurd op de Raad van het A.C.V. van 19 jan. 1971, Brussel, 1971, blz. 45).
- (9) Cfr. K.F. WALKER, Workers' participation in management : Concepts and reality. Synthesis report, World congress I.I.R.A., Geneve, sept. 1970; K.F. WALKER,

./...

Men kan zich gemakkelijk voorstellen dat, al naar gelang het doel dat men wil verwezenlijken, men voorstander zal zijn van een andere formule van democratisering van de onderneming. Bij gans de discussie over democratisering van de onderneming valt het op dat de discussie vooral gaat over bepaalde konkrete formules van democratisering, zonder dat men duidelijk uitspreekt wat men uiteindelijk met een democratisering wil bereiken. Men komt wellicht zo moeilijk tot konkrete resultaten, omdat men deze voorafgaande etape in de discussie overslaat. En wanneer er toch konkrete realisaties zijn, dreigen deze te mislukken, omdat de verschillende partijen met hetzelfde instrument andere doeleinden willen bereiken.(10) Men heeft het steeds over een bepaalde weg die men wil bewandelen, zonder dat duidelijk gezegd wordt waar men wil komen.(11)

4. Maar niet alleen het einddoel, ook het vertrekpunt wordt over het algemeen niet klaar gedefinieerd. Men wil democratiseren. Democratiseren betekent essentieel dat men het recht van machtstoewijzing en van controle op de machtsuitoefening wil toekennen aan allen die deeluitma-

./... Participation in management at workshop level, in G. SPITAEELS, (red.) La crise des relations industrielles en Europe. Diversité et unité. Les réponses possibles, Cahiers de Bruges, 28, Brugge, 1972, blz. 169-285. Zie ook P. GEVERS, Ondernemingsraden. Randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging, K.U.L., Faculteit der Sociale Wetenschappen, (gestencild doctoraatsproefschrift), 1973, blz. 73-82.

- (10) De ondernemingsraad kan dit illustreren. De werkgevers willen langs dit orgaan de werknemers meer inlichtingen geven om tot een betere samenwerking te komen. De vakorganisaties wensen meer inlichtingen om het beleid van de werkgever beter te kunnen kontesteren.
- (11) Vgl. K.F. WALKER, Workers' participation in management. An international perspective, in Monthly Journal of the Bureau of Public Enterprises, Ministry of Finance, New Delhi, Lok Udyog, Vol. V, N° 12, March 1972, blz. 1175-1176.

ken van de organisatie.(12) Men wil met andere woorden de beslissingsmacht in de te democratiseren instelling veranderen. Om dergelijke verandering succesvol te maken is het noodzakelijk dat men de beslissingsmacht kent. Discussies over de democratisering van de onderneming handelen over veranderingen, maar vertrekken over het algemeen niet van een studie van de bestaande beslissingsmacht in de onderneming. Men praat over veranderingen zonder precies te weten wat men wil veranderen.

Het hoeft niemand te verwonderen dat in dergelijke omstandigheden de discussie over de democratisering van de onderneming moeilijk tot konkrete resultaten leidt. Men weet niet precies van waar men vertrekt, men praat niet uit waar men naar toe wil, men heeft het alleen over de weg die moet bewandeld worden tussen twee punten die niet nader bepaald zijn.

5. Het is duidelijk dat, wil men tot konkrete realisaties komen, de discussie over de democratisering van de onderneming dringend moet gesystematiseerd worden. Eerst moet de huidige beslissingsmacht in de Belgische ondernemingen nader onderzocht worden. Daarna moet bepaald worden wat men uiteindelijk met een democratisering wil bereiken. Slechts dan kan men bepalen welke konkrete vormen van democratisering het best de bestaande situatie veranderen met het oog op de te realiseren doelstellingen.

In dit perspectief kunnen juridische bijdragen verhelderend werken in het debat over de democratisering van de onderneming. Men kan er niet van verwachten dat zij bepalen wat met een democratisering kan bereikt worden. Deze

(12) A. PEPER, Wenselijkheid en mogelijkheid van democratisering van de onderneming, in Economisch - statistische berichten, 54ste jg., nr. 2721, blz. 1104.

doelstellingen worden ideologisch bepaald. Een juridische bijdrage kan wel het vertrekpunt van gans het debat nader omlijnen. Zij kan ook de verschillende instrumenten aanduiden die, vertrekkend van de bestaande situatie, in aanmerking komen om de vooropgestelde doelstellingen te realiseren.

6. Onderhavige studie wil een bijdrage zijn tot een dergelijk systematischer denken over de democratisering van de onderneming, door meer speciaal het uitgangspunt van een dergelijke democratisering nader te onderzoeken. De kernvraag van gans het gevoerde betoog zal met andere woorden zijn : wie heeft momenteel in de Belgische ondernemingen de beslissingsmacht in handen.
7. Bij het zoeken naar een antwoord op deze vraag werden er bewust verschillende beperkingen gesteld. Vooreerst moet gesteld worden dat enkel vanuit juridisch standpunt een antwoord wordt gezocht op de gestelde vraag. Het gaat er om te weten wie juridisch het recht heeft bepaalde beslissingen te treffen en welke juridische mogelijkheden aan de werknemers geboden worden om aan beslissingsbeïnvloeding te doen. Wie feitelijk bepaalde beslissingen treft, en in hoeverre de werknemers van de hun geboden mogelijkheden om beslissingen te beïnvloeden gebruik maken, is stof voor sociologisch onderzoek en komt in deze juridische benadering als zodanig niet aan bod. Dit betekent uiteraard niet dat er nergens sprake zal zijn van de praktische betekenis van sommige juridische maatregelen.

De ideologische visies die naar voor gebracht worden ten aanzien van sommige instrumenten van beslissingsbeïnvloeding, worden voor deze studie evenmin relevant geacht. Zoals hoger gezegd heeft de ideologische benadering vooral te maken met het doel dat men uiteindelijk met een democratisering wil bereiken. Deze studie wil het uitgangspunt

van de democratisering bekijken. De mogelijke instrumenten worden er louter bekeken in de mate dat zij afbreuk doen aan de beslissingsmacht van de werkgever door aan de werknemers de mogelijkheid te bieden om beslissingen te beïnvloeden.

8. Impliciet werd reeds een tweede beperking van het onderzoek aangeduid. Het gestelde probleem wordt geconcentreerd rondom volgende dubbele vraagstelling : is de beslissingsmacht in de onderneming enkel in handen van de werkgever met uitsluiting van de anderen die deel uitmaken van de ondernemingsorganisatie of biedt daarentegen het huidig rechtssysteem aan die anderen, aan de werknemers, de mogelijkheid om ondernemingsbeslissingen te beïnvloeden. Enkel de verhouding werkgever(s) - werknemer(s) wordt bekeken. Het gaat met andere woorden enkel over de arbeidsrechtelijke aspecten van de beslissingsmacht in de onderneming.

Het is duidelijk dat bij een louter arbeidsrechtelijke benadering van de problematiek bepaalde aspecten van de beslissingsmacht niet aan bod zullen komen. De economische reglementeringen komen bijvoorbeeld niet ter sprake. Er wordt niet onderzocht of de overheid, financiële groepen, consumentenverenigingen, de publieke opinie, enz. rechtstreeks of onrechtstreeks invloed kunnen uitoefenen op ondernemingsbeslissingen. Er wordt wel nagegaan of de vakorganisaties invloed kunnen uitoefenen op ondernemingsbeslissingen. De vakorganisaties kunnen niet buiten beschouwing gelaten worden omdat hun aanwezigheid een determinerende invloed heeft op de arbeidsverhoudingen. Het is nochtans de bedoeling de invloed te onderzoeken die de werknemers op de ondernemingsbeslissingen kunnen uitoefenen. Daarom moet, wanneer er sprake is van de vakorganisaties, nagegaan worden in hoeverre de werknemers, langs de vakorganisaties, beslissingen kunnen beïnvloeden.

9. De verhouding werkgever(s) - werknemer(s), zoals die arbeidsrechtelijk geregeld is, staat centraal. Dit betekent ook dat de begrippen werkgever en werknemer begrepen worden in de arbeidsrechtelijke betekenis van het woord. Een werknemer is iemand die, (meestal) verbonden door een arbeidsovereenkomst, werk verricht onder het gezag van een ander persoon. De werkgever is de persoon die juridisch het gezag uitoefent over de werknemer. Dit betekent dat in deze studie handelingen van eenzelfde fysieke persoon in de ene situatie als werkgevershandelingen, en in de andere situatie als werknemershandelingen kunnen beschouwd worden. Een voorbeeld hiervan is het leidinggevend personeel. In zoverre zij leiding geven aan anderen worden de door hen getroffen beslissingen als werkgeversbeslissingen beschouwd, omdat zij handelen in opdracht van de werkgever. In hun verhouding ten overstaan van de werkgever zijn zij echter werknemers en moet er nagegaan worden in hoeverre zij invloed kunnen uitoefenen op de beslissingen die hun positie als werknemers aanbelangen.
10. Uitgaande van een stelsel van vrije markteconomie betekenen beide beperkingen dat het opzet van deze studie is, zoals het in de titel tot uiting komt, een onderzoek naar de invloed van het arbeidsrecht op de vrijheid van ondernemen.

In het arbeidsrecht zijn er verschillende kanalen waarlangs aan de vrijheid van ondernemen beperkingen kunnen gesteld worden. Er is de wet zelf, die rechtstreeks beperkingen kan stellen aan de vrijheid van ondernemen. Daarnaast handelt het arbeidsrecht over diverse organen die op verschillende niveaus opgericht zijn, en die specifiek als organen van beslissingsbeïnvloeding kunnen gezien worden. Tenslotte zijn er de collectieve arbeidsovereenkomsten waarvan de bepalingen een invloed hebben op de

beslissingsmacht in de onderneming.(13) Het zijn tegelijkertijd allemaal kanalen die de werknemers toelaten aan beslissingsbeïnvloeding te doen. Zelfs de wet kan als zodanig beschouwd worden in zoverre de werknemers in een parlementaire democratie invloed kunnen uitoefenen op het tot stand komen van de wet, en meer nog door de invloed die de vakorganisaties op de wetgever kunnen uitoefenen.

Al deze elementen moeten in het onderzoek betrokken worden. Er zal nagegaan worden in hoeverre er wettelijke bepalingen zijn die de vrijheid van ondernemen raken. De diverse organen van beslissingsbeïnvloeding op de verschillende niveaus zullen nader bekeken worden. Hierbij zal vooral de nadruk gelegd worden op de bevoegdheden van deze organen, omdat vooral uit hun bevoegdheden moet blijken in hoeverre deze organen reëel beslissingen kunnen beïnvloeden. Doch ook de oprichting en de samenstelling van deze organen moet bekeken worden. De oprichting, om na te gaan op de beslissingen van welke ondernemingen deze organen invloed kunnen uitoefenen. De samenstelling, om te zien in hoeverre de werknemers en welke werknemers langs deze organen aan beslissingsbeïnvloeding kunnen doen.

Ook de collectieve arbeidsovereenkomst moet bekeken worden. Zij kan immers beschouwd worden als een geëigend instrument van beslissingsbeïnvloeding, dat naast de wet rechtsregelen doet tot stand komen. Omdat de collectieve arbeidsovereenkomst als instrument van beslissingsbeïnvloeding kan beschouwd worden, moet de juridische betekenis van de collectieve arbeidsovereenkomst nader bekeken

(13) Vgl. R. BLANPAIN, Beïnvloeding van ondernemingsbeslissingen door de werknemers en ondernemingsraden in België, Duitsland, Nederland en de Societas Europea, Antwerpen, 1973, blz. 12-14.

worden. Maar omdat de collectieve arbeidsovereenkomst rechtsregelen doet ontstaan die de beslissingsmacht beïnvloeden, moeten de rechtsregelen zelf die in de collectieve arbeidsovereenkomsten zijn neergeschreven, onderzocht worden. Deze handelwijze verplicht echter tot een laatste beperking van de studie.

11. Er worden collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op verschillende niveaus : nationaal interprofessioneel, nationaal professioneel, gewestelijk, het niveau van de onderneming. Dit levert een dergelijke veelheid van materiaal dat beperkingen zich opdringen. De studie wordt beperkt tot de rechtsregelen die vervat liggen in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op nationaal interprofessioneel en nationaal professioneel niveau. Maar zelfs voor het nationaal professioneel niveau is een verdere beperking noodzakelijk, aangezien in België, afgaande op het aantal paritaire comités, meer dan tachtig sectoren zouden moeten bekeken worden. Uit de veelheid van sectoren werd daarom een greep gedaan. Daarbij is er op gelet dat zowel grotere als kleinere sectoren aan bod komen, evenals sectoren die traditioneel als syndicaal sterk tegenover als zwak bekend staande sectoren. Er wordt eveneens voor gezorgd dat zowel de secundaire als de tertiaire sector vertegenwoordigd is.

Volgende sectoren zijn in het onderzoek betrokken :

- cementagglomeraten (14)
- kleding en confectie (15)
- metaal, machine en elektrische bouw (16)

(14) N.P.C. nr. 6, nationale sectie "cementagglomeraten".

(15) N.P.C. nr. 9.

(16) N.P.C. nr. 11, met uitzondering van de Nationale Paritaire Sectie van de ambachtelijke metaalverwerkingsondernemingen en van de Nationale Paritaire Sectie voor de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren.

- voeding (17)
- bouw (18)
- bedienden scheikunde (19)
- aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden (20)
- gezondheidsdiensten (21)
- banken (22)

Gehoopt wordt dat door een beschrijving van de situatie in deze negen sectoren een algemeen beeld kan opgehangen worden van de Belgische situatie in zijn geheel. Men moet er echter rekening mee houden dat de juridische situatie in een individuele onderneming kan verschillen van het algemeen geschetste beeld, omdat er een ondernemingsovereenkomst kan zijn die andersluidende bepalingen bevat.

12. Niettegenstaande al de beperkingen die er aan gesteld zijn, hoopt deze studie toch een nauwkeuriger beeld te geven van de huidige beslissingsmacht in de Belgische ondernemingen, door een onderzoek van de invloed van het arbeidsrecht op de vrijheid van ondernemen. Daartoe wordt in het eerste deel de historische oorsprong van de vrijheid van ondernemen nagegaan. Dit zal tegelijkertijd toelaten de probleemstelling nader te preciseren.
13. In deel II worden de verschillende instrumenten, die het arbeidsrecht ter beschikking stelt om invloed uit te oefenen op de vrijheid van ondernemen, nader ontleed. Dit betekent vooral een onderzoek van de collectieve opstelling van de werknemers. De vakorganisaties worden er nader bekeken. Er wordt aandacht besteed aan de verschillende

-
- (17) N.P.C. nr. 18.
 - (18) N.P.C. nr. 24.
 - (19) N.P.C. nr. 56.
 - (20) N.P.C. nr. 62.
 - (21) N.P.C. nr. 66.
 - (22) N.P.C. nr. 71.

organen van beslissingsbeïnvloeding die op nationaal interprofessioneel niveau (Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven), op professioneel niveau (Paritaire comités, paritaire subcomités en bedrijfsraden) en op ondernemingsniveau (syndicale afvaardiging, ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen) werden opgericht. Ook de betekenis van de collectieve arbeidsovereenkomst als instrument van beslissingsbeïnvloeding wordt er nader toegelicht.

14. In deel III worden enkele aangelegenheden, waarvan kan verondersteld worden dat zij de werknemers ten zeerste aangebelangen, nader bekeken. Er wordt zowel ingegaan op aangelegenheden die traditioneel tot het financieel-economisch beleid van de onderneming worden gerekend, als op aangelegenheden waarvan traditioneel gezegd wordt dat zij tot het sociaal beleid van de onderneming behoren. In deze laatste categorie wordt meer speciaal stilgestaan bij de bevelsmacht van de werkgever, bij het aangaan en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, bij de beloning, bij de werktijd, bij de werkomstandigheden, bij de promotie en bij de beslechting van individuele arbeidsgeschillen. Telkens wordt nagegaan in hoeverre het arbeidsrecht invloed heeft op beslissingen in deze aangelegenheden.

Deze studie gaat voor dit alles de stand van zaken na tot 31 maart 1975.

DEEL I. PROBLEEMSTELLING EN HISTORISCHE ONTWIKKELING

15. Vrijheid van ondernemen betekent voor ons land onder meer dat de beslissingsmacht in de onderneming in de handen ligt van de werkgever. Om te begrijpen waarom de beslissingsmacht in handen is van de werkgevers, en bijvoorbeeld niet in handen van de werknemers, is een terugblik in de geschiedenis noodzakelijk. De vrijheidsidealen van de Franse Revolutie blijken aan de basis te liggen van de beslissingsmacht in de ondernemingen. Daarom moet in het eerste hoofdstuk nader ingegaan worden op deze vrijheidsidealen. Een tweede belangrijke stap was de consolidatie van deze idealen in de Napoleontische wetgeving. Hieraan zal het tweede hoofdstuk gewijd zijn. Het derde hoofdstuk zal handelen over de eerste sociale wetgeving in België, waarin voor de eerste maal afstand genomen werd van de absolute draagwijdte die aan genoemde vrijheidsginselen gedurende ruime tijd gegeven werd.

HOOFDSTUK I. DE VRIJHEIDSBEGINSELEN VAN DE FRANSE REVOLUTIE

16. Bij de opkomst en vooral bij de doorbraak van de industriële arbeid rezen totaal nieuwe problemen in verband met de arbeid in ondergeschikt verband. De grote toename van het aantal industriearbeiders heeft op zichzelf ongetwijfeld heel wat van deze problemen gecreëerd.(1) Er moet echter ook rekening gehouden worden met de wijzigingen die het juridisch statuut van de arbeid in ondergeschikt verband een tijd voordien had ondergaan.

Voor deze wijzigingen zorgde de Franse Revolutie. Wat de invloed was van de daar gepropagandeerde ideeën als vrijheid van arbeid en nijverheid, eigendomsrecht en vrijheid van vereniging op het juridisch statuut van de arbeid in ondergeschikt verband en speciaal op de beslissingsmacht in de onderneming, zal in de nu volgende paragrafen achtereenvolgens worden onderzocht.

§ 1. Vrijheid van arbeid en nijverheid

17. Afgezien van de weinig ontwikkelde industriële arbeid, gebeurde op het einde van de achttiende eeuw de tot dan toe hoofdzakelijk ambachtelijke arbeid quasi uitsluitend onder toezicht van beroepsorganisaties, met name onder toezicht van de gilden en neringen. Een bepaald beroep kon niet worden uitgeoefend, tenzij in de schoot van de

(1) Van 1866 tot 1930 steeg het aantal werklieden in België van 546.289 tot 1.625.733, dit is respectievelijk van 18,2 % tot 28,9 % van de beroepsbevolking. Zie meer hierover in N. DE VOLDER, Sociale geschiedenis van België, Mechelen, s.d., blz. 21-22.

bevoegde gilde en mits de naleving van de statuten van de gilde.

De arbeid in ondergeschikt verband situeerde zich in dezelfde beroepsorganisaties, en konkretiseerde zich in de verhouding meester - gezel en meester - leerling. De statuten van de gilden bepaalden aan welke voorwaarden men moest voldoen om meester te zijn, om van gezeltot het meesterschap toe te treden en de wijze waarop een leerjongen gezel kon worden. In heel wat gevallen was eveneens nauwkeurig bepaald hoeveel gezellen en leergasten een meester in dienst mocht hebben. Rechten en plichten van de verschillende categorieën waren nauwkeurig omschreven. Er was weinig plaats voor het vrij bedingen van de regelen van de arbeidsverhouding. De statuten van de gilden waren immers van openbare orde en behoorden tot het dwingend recht. De beslissingsmacht van de werkgever, of zoals het toen heette van de meester, was zeer beperkt.(2)

18. De achttiende eeuw was echter ook de eeuw van de Verlichting, de eeuw van de Filosofen en de Encyclopedisten, de eeuw van Voltaire en Diderot. Het was ook de eeuw waarin het economisch liberalisme werd geboren. In die eeuw schreef F. QUESNAY zijn Tableau economique en A. SMITH zijn An inquiry into the nature and the causes of the wealth of nations. Het was met andere woorden de eeuw waarin ideeën naar voor kwamen die de bestaande verhoudingen duidelijk in vraag stelden. De zeer strakke reglementering van de gilden en neringen paste niet in de nieuwe ideeën.

(2) M. DELHUVENNE, Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst, in Arbeidsrecht, C.A.D., blz. II.1.23-28. Zie verder o.m. F. VAN DER VEN, Geschiedenis van de arbeid, II, Utrecht, 1967; A.N. MOLENAAR, Arbeidsrecht, I, Zwolle, 1953; L. DE RIEDMATTEN, Le problème social à travers l'histoire, Paris, 1957; P. VIRTON, Histoire et politique du droit du travail, Paris, 1968.

Geen wonder dat in 1776 Minister TURGOT in Frankrijk de gilden en neringen afschafte.(3) Deze maatregel kende echter heel wat tegenstand en reeds een jaar later werden de meeste gilden hersteld.(4) In onze streken onderging een edict van 17 maart 1787 over dezelfde materie van Keizer Jozef II hetzelfde lot.(5) Aan dergelijke diepgewortelde geplogendheden kon slechts door een gewelddadige revolutie een einde worden gesteld.

19. Inderdaad, zoals aan vele andere dingen werd door de Franse Revolutie ook een definitief einde gesteld aan de arbeids-ordening van de gilden en neringen. Deze ordening kaderde immers in het geheel niet in de ideeën van de Franse revolutionairen, die zelfs metafysische allures aannamen :

"Dieu, infiniment bon, veut le bonheur des hommes et les dote du moyen d'y parvenir; encore faut-il pour cela que les enfants de Dieu soient directement guidés par la main du Père, sans qu'aucune contrainte ne leur soit imposée par un usurpateur se prétendant le dépositaire de la volonté divine. L'Être Suprême a voulu les hommes libres et égaux en droits bien avant que la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen ne le proclame. L'ordre naturel des choses exige seulement que nul ne puisse porter atteinte aux droits, à la liberté d'autrui. La concordance finale des intérêts personnels, leur fusion en un véritable intérêt commun, ne font pas de doute. Supposer le contraire serait admettre que le Tout-Puissant n'est pas bon. Mais c'est à Lui d'assurer cette concordance et cette fusion, par la libre action de tous les hommes dans les cadres naturels de la vie. La nation est un cadre naturel, tandis que les institutions administratives et professionnelles intermédiaire ne peuvent prétendre à cette qualité. Le principe de la souveraineté appartient à la nation. Pas de corps intermédiaire. Pas de faux 'intérêts communs' fondés sur des coalitions d'égoïsmes inquiets."(6)

-
- (3) TURGOT (1726-1781) was niet alleen minister. Na QUESNAY was hij de beroemste vertegenwoordiger van de fysiocratische school. Hij schreef o.m. Réflexions sur la formation et la distribution des richesses.
(4) P. BRIZON, Histoire du travail et des travailleurs, Brussel, 1926, blz. 317.
(5) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.31.
(6) M. BOUVIER-AJAM, Histoire du travail en France depuis la Révolution, Paris, 1969, blz. 9.

Reglementering van de arbeid door de gilden en de neringen zijn dus uit den boze. Impliciet werd in 1789 door de "Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen" een einde gesteld aan de bevoorrechte posities van de corporaties.

(7) Twee belangrijke wetten zouden meer expliciet een einde stellen aan de sociale en economische structuren van het ancien régime.

20. Er is vooreerst het decreet d'Allarde van 2-17 maart 1791

(8) dat de vrijheid van arbeid en nijverheid erkende door elke beperking om een beroep uit te oefenen af te schaffen. In dit decreet luidt het : "A compter du 1^o avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce, ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ..."(9) In de plaats van de vroegere reglementeringen zal de natuurlijke ordening scheefgroeiingen voorkomen.(10)

21. Hiermee was evenwel de vrijheid van arbeid en nijverheid op individueel plan nog niet gevestigd. Het verenigingsleven onder beroepsgenoten bleef toegelaten en kon eventueel

(7) De artt. 4 en 5 van deze Verklaring luiden :

"art. 4. La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui. Ainsi l'exercice des droits de chaque homme n'a des bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits, ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi.

art. 5. La loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la société. Tous ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché."

(8) Décret portant suppression de tous les droits d'aide, de toutes les maîtrises et jurandes et établissement des patentes, Pasin., nov. 1790, mai 1791, blz. 231.

(9) Decreet d'Allarde, art. 7.

(10) "L'âme du commerce est l'industrie; l'âme de l'industrie est la liberté. Craindrait-on la multiplication des ouvriers ? Leur nombre se compose toujours en raison de la population ou, ce qui revient au même, en raison des besoins de la consommation" luidt het in het verslag bij het decreet. (Verslag Leroy d'Allarde van 15 feb. 1791; aangehaald in M. BOUVIER-AJAM, op. cit., blz. 27).

de individuele vrijheid beperken. Het decreet Le Chapelier van 14-17 juni 1791 zou hieraan verhelpen. Deze consacrede de de individuele vrijheid van arbeid en nijverheid, niet alleen door alle huidige of toekomstige corporaties, onder welke vorm ook, af te schaffen, maar ook door elk verenigingsleven tussen burgers van dezelfde stand uit te sluiten.(11) "Il ne doit pas être permis aux citoyens de certains professions de s'assembler pour leur prétendus intérêts communs", zei de verslaggever.(12)

De artikelen 2 en 4 van deze wet luiden :

"art. 2. Les citoyens d'une même état ou profession, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'art quelconque ne pourront, lorsqu'il se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs.(13)

art. 4. Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens, attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations ou faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations et conventions, accompagnées ou non de serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme et de nul effet."

(11) R. BLANPAIN, Handboek van het Belgisch Arbeidsrecht, I. Collectief arbeidsrecht, Gent, 1968, blz. 77.

(12) P. BRIZON, op. cit., blz. 308.

(13) De momenteel nogal eigenaardig aandoende bewering als zouden er geen gemeenschappelijke belangen zijn, is geïnspireerd door de filosofie van J.J. ROUSSEAU, waarvan op het einde van de 18^e eeuw de heersende klassen fel doordrongen waren. Volgens ROUSSEAU was de mens van nature uit goed en zijn slechte instincten, evenals de ongelijkheden tussen de mensen, waren het gevolg van het leven in gemeenschap. Daarom, wilde men de idealen van vrijheid, gelijkheid en broederlijkheid verwezenlijken, moesten de verenigingen van individuen vermeden worden. Zie meer hierover in J. ANSELIN, Cours pratique de droit social et industriel, T. I, Brussel, 1956, blz. 22.

22. Er waren strenge straffen tegen de overtredingen van de wet. Alhoewel deze wet zowel patronale coalities als coalities van werknemers verbood, was zij op de eerste plaats toch gericht tegen de werknemers. In Parijs was er namelijk heel wat beroering bij de werknemers die leden onder een grote werkloosheid en de duurte van de levensmiddelen. Zo was er bijvoorbeeld een betoging van de pruikenmakers op de Champs-Élysées, om te protesteren tegen de misbruiken van een plaatsingsbureau; de schoenmakers vormden een echte vakorganisatie; er was oproer bij de 17 000 werknemers van het "atelier de charité" van Monmartre.

Als reactie hiertegen verordende de gemeente Parijs dat de beslissingen van werknemers van verschillende beroepen om niet te werken en om andere werknemers te beletten te werken tegen een andere prijs dan degene die zij zelf hadden vastgesteld, nietig en ongrondwettelijk waren. Toen de werknemerscoalities echter bleven bestaan, vroeg de gemeente aan de grondwettelijke vergadering om haar wettelijke middelen aan de hand te doen "pour faire cesser des coalitions dangereuses". Daarop werd de wet Le Chapelier goedgestemd.(14)

23. Beide wetten die na de aansluiting van België bij Frankrijk in 1795 in België toepasselijk werden gemaakt door het besluit van de vertegenwoordigers van het volk van 17 Brumaire jaar IV (8 november 1795),(15) betekenden, althans juridisch, het einde van de oude arbeidsordening.(16) Zij

(14) P. BRIZON, op. cit., blz. 308.

(15) Pasin., T. 7 (1795-1797), blz. XXXIX.

(16) De wet Le Chapelier, die enkel van toepassing was op fabrieksarbeiders, werd wat de landbouw betreft, aangevuld door de artt. 19 en 20 van titel III van de Code Rural van 28 sept. 1791. Aangezien ondanks vele vervolgingen en zware sancties toch coalities bleven bestaan, resulteerde het verlangen om de vrijheid van arbeid te verzekeren in nieuwe wetteksten. Aldus de wetten van 23 Nivôse jaar II (12 jan. 1794) en 16
./...

schaften een arbeidsordening af, maar zetten geen nieuwe in de plaats. Dit was ook niet de bedoeling. Volgens artikel 5 van de "Déclaration" mag de wet immers slechts dat verbieden wat schadelijk is voor de maatschappij. Nu zijn de werkgevers en de werknemers vrij en gelijk. Volledig vrij overleggen zij over de aard en de inhoud van hun respectievelijke verbintenissen. Volledig vrij aanvaarden of weigeren zij wat de andere partij voorstelt. De overheid of om het even wie moet hierbij afzijdig blijven, wat ook de inhoud van de overeenkomst moge zijn, welke ook de omstandigheden mogen zijn waarin de overeenkomst tot stand komt. Slechts wanneer de maatschappij gevaar loopt schade te zullen lijden, kan de overheid ingrijpen. De vrije overeenkomst is de basis van de arbeidsverhouding. Een mooie en idyllische opvatting over de arbeidsverhoudingen. (17)

§ 2. Het eigendomsrecht

24. Bij dit alles hield men er echter geen rekening mee dat er tegelijkertijd een quasi absoluut eigendomsrecht was afgekondigd, eigendomsrecht dat de eigenaar van de pro-

./... Fructidor jaar IV (2 sept. 1796) beiden "relatifs à la police papeteries", die opnieuw samenspanningen verboden. Hetzelfde gebeurde opnieuw door de wet van 22 Germinal jaar XI (12 april 1803) die verder uitvoeriger ter sprake komt. Zie meer over dit alles o.m. in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 78-79.

- (17) Hierbij werd op de eerste plaats niet gedacht aan de arbeid in loondienst. De loondienst stond immers slecht aangeschreven, omdat men er een vorm van vervreemding van de menselijke vrijheid in zag, die herinnerde aan de lijfeigenschap. Cfr. de grondwet van 24 juni 1793 die het wettelijk bestaan van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden niet erkende. In de grondwetten van 1795 en 1799 werd de uitoefening der burgerrechten voor dienstboden zelfs geschorst. Zie M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.34.

ductiemiddelen toeliet om niet alleen juridisch maar ook feitelijk gebruik te maken van de vrijheid werknemers door een arbeidsovereenkomst aan te werven. Voor de niet eigenaar, voor de werknemers, bestond deze vrijheid enkel juridisch.

Reeds tijdens de Franse Revolutie was men er zich van bewust dat de eigendom de mooie beginselen van vrijheid en gelijkheid zou kunnen dwarsbomen. In artikel 2 van de "Déclaration" van 1789 was bepaald dat de eigendom iets heiligs was. Toen de Constituante onder de macht kwam van de Commune van Parijs, waardoor de Revolutie een meer socialistische zwenking nam, gingen er heel wat stemmen op tegen het eigendomsrecht. Een ongelijkheid van rijkdommen, van de economische macht, werd in strijd geacht met de beginselen van de Revolutie.

25. Er waren hevige voorstanders en tegenstanders van het eigendomsrecht. Een zekere LANGE verkondigde rondweg dat het recht van een eigenaar gelijk was aan het recht van een struikrover :

"Les fainéants qui se disent propriétaires ne peuvent recueillir que l'excédent de notre subsistance; cela prouve du moins notre co-propriété, que naturellement nous sommes co-propriétaires et l'unique cause de tout le revenu, le droit de borner notre subsistance et de nous priver du surplus étant un droit de brigand."(18)

De bekende revolutionair Jean Paul MARAT (19) verkondigde "dat iemand die gebrek lijdt het noodzakelijke mag nemen en zo nodig de bezitter mag doden en zijn vlees verslinden." (20)

(18) Aangehaald in M. BOUVIER-AJAM, op. cit., blz. 29.

(19) Geneesheer en vooral revolutionair. Tijdens de Franse Revolutie gaf hij o.m. het blad "L'ami du peuple" uit. Hij is vooral bekend door zijn heftige aanvallen tegen alle contra-revolutionaire pogingen. Door zijn radicalisme en propagandistische actie was hij het idool van het Parijse volk. Hij werd vermoord op 13 juli 1793.

(20) N. DE VOLDER, op. cit., blz. 207.

ROBESPIERRE, (21) alhoewel hij de eigenaars niet in het hart droeg, verklaarde op 24 april 1793 toch dat het eigendomsrecht niet moest afgeschaft worden :

"Ames de boue qui n'estimez que l'or, je ne veux point toucher à vos trésors, quelque impure qu'en soit la source ! Vous devez savoir que cette loi agraire dont vous avez tant parlé n'est qu'un fantôme créé par les fripons pour épouvanter les imbéciles; il ne fallait pas une révolution, sans doute, pour apprendre à l'univers que l'extrême disproportion des fortunes est la source de bien des maux et de bien des crimes; mais nous n'en sommes pas moins convaincus que l'égalité des biens est une chimère." (22)

26. Met evenveel brio werd het eigendomsrecht verdedigd. Door de nieuwe ordening was immers iedereen vrij om te ondernemen wat hij wil. Hierbij is de mens niet beperkt door zijn afkomst of zijn stand. Slechts zijn economische mogelijkheden kunnen hem beperkingen opleggen. De rijken hebben weliswaar een betere vertrekbasis. Toch heeft iedereen de mogelijkheid om in zijn arbeid zijn talenten ten volle te laten renderen. Niets belet dat iemand die niets bezit zich door zijn arbeid opwerkt en een deel van wat hij met zijn arbeid verdient kan sparen. Dit kan hij dan investeren en uiteindelijk belet niets dat iedereen toegang krijgt tot grote eigendommen. Uiteindelijk hangt het er alleen van af of de persoon in kwestie voldoende talenten heeft om iets dergelijks te kunnen verwezenlijken. (23)
27. Dat de Franse Revolutie uiteindelijk op de eerste plaats de revolutie van de burgerij was, wordt mede bewezen door de oplossing die aan het probleem van de eigendom werd gegeven. De grondwet van 1793 bepaalde : "Le droit de

(21) ROBESPIERRE wordt beschouwd als de hoofdpersoon van de Franse Revolutie. Hij leidde de "terreur" en na zich van zijn rivalen ontdaan te hebben vestigde hij een persoonlijke dictatuur. Na een samenzwering tegen zijn dictatuur werd hij in 1794 gevangen genomen en op het schavot onthoofd.

(22) Aangehaald in M. BOUVIER-AJAM, op. cit., blz. 29.

(23) M. BOUVIER-AJAM, op. cit., blz. 15.

propriété est celui qui appartient à tout citoyen de jouir et de disposer à son gré de ses biens, de ses revenus, du fruit de son travail et de son industrie".(24) Het grondwettelijk eigendomsrecht werd nog verstrekt door een decreet van 18 maart 1793 dat bijna ongelooflijk klinkt : "La Convention nationale décrète la peine de mort contre quiconque proposera une loi agraire ou toute autre, subversive des propriétés territoriales, commerciales et industrielles."

28. Hiermee was alle verdere discussie over het eigendomsrecht onmogelijk. Het eigendomsrecht was definitief gevestigd. Hiermee waren ook drie juridische peilers gevestigd, die ook nu nog de basis vormen van de beslissingsmacht van de werkgevers, met name het eigendomsrecht, de vrijheid van nijverheid en de vrijheid van arbeid. Hieraan wordt in de huidige literatuur nog de vrijheid van vereniging toegevoegd.(25) Vrijheid van vereniging waardoor enkelingen wiens middelen onvoldoende zijn om een industrie of een handel ten volle te exploiteren door middel van een vennootschapsovereenkomst hun vermogen in gemeenschap kunnen brengen om de daaruit voortvloeiende winsten te delen.

§ 3. Vrijheid van vereniging

29. Zoals reeds gezegd waren de franse revolutionairen geen voorstanders van verenigingen. Volgens hen waren er geen

(24) Art. 16.

(25) Zie o.m. G. LYON-CAEN, Bijdrage tot de studie van de wijzen waarop de vertegenwoordiging van de belangen van de werknemers in het kader van Europese Naamloze Vennootschappen mogelijk is, E.E.G., 7974/XIV/69-N, blz. 8; R. BLANPAIN, Na 50 jaar arbeidsovereenkomst voor bedienden. Bediende ... waarheen ? Antwerpen, 1972, blz. 13-16; R. BLANPAIN, Beïnvloeding van ondernemingsbeslissingen door de werknemers en ondernemingsraden in België, Duitsland, Nederland en de Societas Europaea, Antwerpen, 1973, blz. 7-8.

gemeenschappelijke belangen. Zoals hoger reeds aangehaald was het coalitieverbod op de eerste plaats tegen de werknemers gericht. De praktijk en de wetgeving zou bewijzen dat dit verbod niet zozeer de werkgevers gold.

De onder Napoleon uitgewerkte wetgeving was inderdaad minder streng ten aanzien van patronale coalities. Aldus de wet van 22 Germinal jaar XI (12 april 1803) "sur les manufactures, fabriques et ateliers". De artikelen van deze wet die handelden over samenspanningen luiden :

"Toute coalition entre ceux qui font travailler les ouvriers, tendant à forcer injustement ou abusivement l'abaissement des salaires et suivie d'une tentative ou commencement d'exécution, sera punie d'une amende de 100 Frs à 1000 Frs, et s'il y a lieu, d'emprisonnement qui ne pourra excéder un mois.

Toute coalition de la part des ouvriers pour faire cesser en même temps de travailler, interdire le travail dans certains ateliers, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après certaines heures, et, en général, pour suspendre, empêcher, enclêmer les travaux, sera punie, s'il y a eu tentative ou commencement d'exécution, d'un emprisonnement qui ne pourra excéder trois mois.

Si les actes prévus dans l'article précédent ont été accompagnés de violences, voies de fait, attroupements, les auteurs et complices seront punis des peines portées ou au Code de Police Correctionnelle ou au Code Pénal, suivant la nature des délits."(26)

De straffen voor de werkgevers zijn minder streng dan voor de werknemers. Bovendien moeten de samenspanningen tussen de werkgevers om strafbaar te zijn, onrechtvaardig zijn en een misbruik uitmaken, wat uiteraard moeilijk te bewijzen is. "Het is duidelijk dat een dergelijke formule een dekmantel vormt voor de uitdrukkelijke wens de werkgevers aan de draagwijdte van de wet te laten ontsnappen."(27) Een poging tot samenspanning van de werknemers, gerechtvaardigd of niet, is altijd strafbaar.

(26) Artt. 6-8.

(27) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 79.

30. Ongeveer dezelfde bepalingen werden overgenomen in het strafwetboek van 1810. De hoger geciteerde artikelen werden er bijna letterlijk overgenomen. Het artikel dat betrekking had op de werknemers voorzag echter ook zware straffen - gevangenisstraf van twee tot vijf jaar - voor de leiders of aanstokers van de samenspanningen der werknemers.(28)

Het strafwetboek voerde nog een bijkomende ongelijkheid in :

"Seront aussi punis de la peine portée à l'article précédent et d'après les mêmes distinctions, les ouvriers qui auront prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toute proscription sous le nom de damnation ou sous quelque qualification que ce puisse être, soit contre les directeurs d'ateliers et entrepreneurs d'ouvrages, soit les uns contre les autres.

Dans le cas du présent article, et dans celui du précédent, les chefs ou moteurs du délit pourront, après l'expiration de leur peine, être mis sous la surveillance de haute police pendant deux ans au moins et cinq ans au plus."(29)

Elke "boycot" vanwege de werknemers wordt aldus gestraft. Er is echter nergens sprake van een boycot door de werkgevers, bijvoorbeeld tegen een concurrerende firma of om moeilijke werknemers of werknemersorganisaties aan banden te leggen.(30)

(28) Art. 414 handelt over samenspanningen van werkgevers, art. 415 over samenspanningen van werknemers.

(29) Art. 416.

(30) Deze artikelen van het strafwetboek werden afgeschaft bij de herziening van dat wetboek door de wet van 31 mei 1866. Van dat ogenblik waren coalities toegelaten. Het op dat ogenblik ingevoerde art. 310 (art. 310 van het strafwetboek van 1867), dat zowel op werkgevers als op de werknemers van toepassing was, voorzag echter straffen tegen de aantasting van de vrijheid van arbeid en nijverheid, zodat het moeilijk zo niet onmogelijk bleef voor de werknemers om bijvoorbeeld stakingen te organiseren. Het art. 310 werd slechts door een wet van 24 mei 1921 afgeschaft. Later zal uitvoeriger op dit art. teruggekomen worden. Zie hierover o.m. R. BLANPAIN, Syndicale vrijheid, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. III.1.

31. Ook de praktijk bewijst dat het coalitieverbod niet zozeer voor de werkgevers gold. Nadat in 1791 de "Chambres de Commerce" als patronale coalities afgeschaft waren, maakten de werkgevers in verschillende steden nog tijdens de revolutie van de door de revolutie en de daarop volgende oorlogen geschapen wanorde gebruik, om in het geheim verenigingen op te richten ter verdediging van hun beroepsbelangen. Er waren regelmatige vergaderingen van deze verenigingen en zij hadden een permanent secretariaat. Na de val van ROBESPIERRE traden zij uit hun relatieve clandestiniteit en verwezenlijkten de oprichting van "bureaux de commerce", die de belangrijkste bevoegdheden van de vroegere "chambres de commerce" overnamen.

Deze bureaus groeiden uit tot ware patronale beroepsorganisaties en toen tijdens het "Directoire" bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken een "Bureau consultatif du Commerce" werd opgericht, werd een beroep gedaan op de "bureaux de commerce" : vertegenwoordigers er van werden opgenomen in het "Bureau consultatif du Commerce". Niettegenstaande het wettelijk verbod, werden patronale coalities aldus niet alleen getolereerd, zij werden zelfs officieel erkend.(31)

32. De praktijk voor de rechtbanken brengt hiervan de bevestiging. Slechts bij uitzondering werd een werkgever veroordeeld voor de overtreding van het coalitieverbod. Er waren echter heel wat veroordelingen van werknemers voor overtredingen van artikel 415 van het strafwetboek.(32)

(31) M. BOUVIER-AJAM, op. cit., blz. 53-54.

(32) B.S. CHLEPNER, Cent ans d'histoire sociale en Belgique, Brussel, 1956, blz. 22.

In een onderzoek naar de situatie in het Gentse tussen 1815 en 1857 vond S.H. SCHOLL slechts één veroordeling van werkgevers voor de overtreding van het coalitieverbod. Het deed zich voor in 1853 en het betrof 40 brouwers die terechtstonden, beschuldigd van samenspanning. Zij kregen allen een boete van 25 F. Voor
./...

Een volledig (economisch) verenigingsrecht voor de werk-

./... dezelfde periode is er echter een ganse bloemlezing van veroordelingen van werknemers voor dezelfde feiten. Enkele voorbeelden er van kunnen volstaan. Zij worden overgenomen uit de toenmalige krantenverslagen of uit verslagen van zittingen van de werkrechttersraad zoals zij door SCHOLL worden geciteerd. Zij geven een zeer goed beeld van de toenmalige tijdsgeest.

Over gebeurtenissen die zich afspeelden in mei 1816 wordt geschreven : "Een groot aantal werklieden in de katoen-drukkeryen binnen deze stad had over eenige dage eene saemenspanning gemaakt, waer van het oogwit was, om de manufacturiers ten onrecht te dwingen van den werkloon te vermeerderen. De police zoo verregaende wanorders willende beteugelen, had de belhamels van deze saemenspanninge by den kop gevat en den tribunal correctioneel heeft den 1 dezer (juni) een vonnis uytgesproken, waer by Pieter Wallant en Bernard van Steenbeke veroordeelt worden tot twee jaeren gevang; Piet den Dapper en Jan den Dapper tot een gevang van dry maenden; Joseph de Voghelaere, Jan Beek, Joseph Verbeeken en Jan van Aelst tot een dito van eene maend; Karel Aerens tot een van acht dagen, en alle solidairelyk tot de kosten van het vervolg; de twee eerste als de hoofden te voornaemste aenstokers, en de zeven andere als meer ofte min deel genomen te hebben in de bovengezeyde saemenspanninge en in de wanorders daer uyt gevolgd."

Voor samenspanningen met staking werden op 6 sept. 1821 volgende straffen uitgesproken : "Bij vonnis van den 6 dezer heeft den tribunal van correctionneele police van het arrondissement van Gent de genaemde Jan Dryvers en Jacobus Morits veroordeelt tot een gevang van zes maenden en tot de proceskosten, omdat zy de belhamels ofte aenstokers zyn geweest van eene saemenspanninge, by gevolg van welke een groot getal werkmenschen op eenen en den zelve stond hun werk gestaakt en in de maend july laetsleden verlaeten hebben eende der voornaemste katoendrukkeryen dezer stad."

Tijdens de zitting van 6 maart 1833 kreeg de werkrechttersraad van Gent een geschil te behandelen tussen de werkgever Verspeyen en 34 van zijn wevers. Om een loongeschil hadden deze laatsten gezamenlijk het werk verlaten. Op de werkboekjes had Verspeyen vermeld dat de werknemers met kabaal uit de fabriek getrokken waren. Omdat zoals later zal gezien worden, een dergelijke vermelding hun verdere werkgelegenheid in het gedrang kon brengen, maakten de wevers de zaak aanhangig voor de werkrechttersraad. Het verslag van de zitting over deze aangelegenheid luidt

./...

gevers, zou evenwel slechts later gevestigd worden door het volledig vrij maken van de vennootschapsovereenkomst. Dit gebeurde in België slechts door de wet van 18 mei 1873, die de voorafgaandelijke toelating voor de oprichting van een Naamloze Vennootschap afschafte. (33) Door het vergemakkelijken van economische concentraties zou het eveneens de concentratie betekenen van de beslissingsmacht in de handen van een kleiner aantal werkgevers. Beslissingsmacht van de werkgever die door de hoger beschreven vrijheden van de Franse Revolutie in al zijn zwaarte gevestigd was.

Besluit

33. De beslissingsmacht was inderdaad volledig in handen van de werkgever. Door het eigendomsrecht had hij als eigenaar volledig het initiatief in handen. Door de vrijheid van nijverheid kon hij dit initiatief richten naar het doel dat hij verkoos. Door de vrijheid van arbeid kon hij voor

./... als volgt : "Den Raed legt aan Verspeyen voor oogen dat hy door zulkdanig congé oorzaak is dat de aenklaegers geen werk meer kunnen bekomen, en aanbeveeld hem het bewuste congé te veranderen in dien zin dat het hun geen schaede kan toebrengen. Vry aen hem het congé zoo eenvoudig op te stellen als hy het geradig zal oordelen; den Heer Verspeyen stemt daer in toe en geeft zelfs zyne genegenheid te kennen om de onpligtige weder in het werk te nemen. De klaegende partyen worden binnen geroepen; den Raed houdt hun hunne pligten voor, en geeft hun te kennen dat hun gedrag niet alleenlijk berispelijk is maer zelfs met straffen kan geboet worden; dat voor deze mael de zaak onverlet zal blijven, maer dat in het geval van hervalling de wetten ter materie stiptelyk zullen nagekomen worden; waerop zy alle eenstemmiglyk verklaeren hunnen schuld aen hunne meesters te zullen belyden en hun werk neerstiglyk te ernemen."

S.H. SCHOLL, Bijdrage tot de geschiedenis der Gentse arbeidersbeweging, dl. I, Brussel, 1957, blz. 72-73, 75, 93 en 115.

- (33) G. DE SWERT, Schuchter als een eekhoortje : de hervorming van het vennootschapsrecht, in De nieuwe maand, 1974, nr. 2.

de verwezenlijking van dat doel zonder beperking en zonder voorwaarden een beroep doen op werknemers en met hen een arbeidsovereenkomst sluiten. De vrijheid van arbeid liet aan de werknemers wel toe individueel te weigeren in te gaan op de werkaanbiedingen. Dit was voor hen echter meestal onmogelijk. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst - het hebben van werk en dus van een inkomen - was voor hen levensnoodzakelijk. De werkgever kon gemakkelijker het sluiten van een arbeidsovereenkomst uitstellen. Als bezitter hing zijn dagelijks brood niet af van die arbeidsovereenkomst. Bovendien waren er meestal wel kandidaten genoeg om een weigerige werknemer te vervangen. Slechts theoretisch-juridisch had de werknemer gelijke kansen. Feitelijk was er een zeer grote ongelijkheid tussen werkgevers en werknemers.

De verdere ontwikkeling zou evenwel ook de theoretisch-juridische gelijkheid te niet doen ten nadele van de werknemers.

HOOFDSTUK II. VERSTERKING VAN HET PATRONALE GEZAG DOOR DE NAPOLEONTISCHE WETGEVING

34. Omdat de nieuwe situatie geleid had tot een grote rechts-onzekerheid zou de wetgever onder Napoleon ingrijpen. Niet om de situatie voor de werknemers te verbeteren. Integendeel. Door de bepalingen over de arbeidsovereenkomst in het burgerlijk wetboek, door het invoeren van het werkboekje en door de oprichting van de werkrechtshraden zou de situatie voor de werknemers nog verslechteren, zoals uit het nu volgend onderzoek van al deze punten zal blijken.

§ 1. De "Code Napoléon"

35. Zoals gezegd had de nieuwe situatie ondertussen geleid tot een grote rechtsonzekerheid. Buiten de vrije overeenkomsten waren er immers geen dwingende rechtsregelen. Er waren evenmin suppletieve rechtsregelen. Ook het gewoonterecht kon niet ingeroepen worden. Het is mogelijk dat de bevolking zich voorlopig bleef gedragen volgens de vroegere gewoontes. Juridisch kon men er zich niet op verhalen, te meer daar in de nieuwe rechtsethiek op de eerste plaats belang werd gehecht aan het geschreven recht. Als middeleeuwse overblijfselen waren de andere rechtsbronnen verdacht en minderwaardig. Evenmin was het voor de rechter mogelijk om nog langer een rol te spelen in het opvullen van de leemtes in de wet. Gezien het nieuwe staatsrechtelijk principe van de scheiding van de machten, was het de rechter verboden zich prerogatieven van de wetgevende macht toe te eigenen.(1)

(1) REGNAULT, Manuel d'histoire du droit français,
Paris, 1947, blz. 65.

36. Bij de politieke stabilisatie na de revolutie, met name onder Napoleon, greep de wetgever in om aan deze rechts-onzekerheid een einde te maken. In opdracht van Napoleon werd het burgerlijk recht gecodificeerd. Bij wet van 30 Ventôse jaar XII (21 maart 1804) werd de "Code Civil des Français" ofte de "Code Napoléon" bekendgemaakt.

In de nieuwe codex blijven de wilsautonomie en de vrijheid van overeenkomst de basissen vormen van het contractueel recht. De overeenkomst blijft gelden als wet der partijen.(2) Ter aanvulling hier van, en om te voorzien in eventuele leemtes en onduidelijkheden in de wilsvorming, zijn er een stel suppletieve beschikkingen.

37. Om de rechtszekerheid in de arbeidsverhoudingen te garanderen wordt de "overeenkomst van verhuring van nijverheid", waarvan de arbeidsovereenkomst (3) een species is, in de algemene regelen van het verbintenissen recht ingeschakeld. (4) De "overeenkomst van verhuring van nijverheid" komt voor op de lijst van de "bijzondere overeenkomsten" en de moeilijkheden waartoe de uitvoering van deze overeenkomsten aanleiding kunnen geven, moeten opgelost worden door toepassing van de bepalingen van Boek III, Titel III van de "Code Civil", dat handelt over de "contracten of uit overeenkomst ontstane verbintenissen in het algemeen". De arbeidsovereenkomst wordt op dezelfde lijn geplaatst als de verhuur van goederen. Er is immers bepaald dat er

(2) Art. 1134.

(3) Vroeger was de term "contract van dienstverhuring" meer gebruikelijk. Terminologisch is de "Code Civil" zeer verwarrend. Het is niet de bedoeling in te gaan op de terminologische moeilijkheden. Hiervoor zij bv. verwezen naar VAN HECKE, De locatio operis faciendi, een bijdrage tot de systematiek der contractentypes, T.P.R., 1966. In deze eindverhandeling wordt de terminologie gevolgd van het Sociaalrechtelijk woordenboek, 2^o uitg., Brussel, 1963.

(4) Over de verhouding van de "Code Civil" tot de arbeidsovereenkomst zie o.m. A. TISSIER, Le code civil et les classes ouvrières. Livre du Centenaire, t. I, blz. 73-94; E. LAMBERT, Le droit civil et la législation ouvrière, Revue générale du droit, (1904), blz. 151 en 241; GLASSON, Le code civil et la question ouvrière, Paris, 1886.

twee soorten huurovereenkomsten zijn, namelijk deze van goederen en deze van werk.(5)

38. Buiten deze eigenaardigheid zijn er twee zaken die sterk opvallen. Op de eerste plaats wordt er zeer weinig aandacht besteed aan de arbeidsovereenkomst. Slechts twee artikelen zijn aan deze materie gewijd.(6)

Voor de regeling van de huur van goederen vond met 66 artikelen noodzakelijk, voor de veepacht 32 artikelen. Bovendien hebben de toenmalige wetgevers deze artikelen aangenomen zonder enige bespreking. Er werd zelfs geen enkele opmerking bij gemaakt.(7) Dit getuigt duidelijk voor de tijdsgeest. Men bekommerde zich niet om het lot van de werknemers.(8)

(5) Art. 1708.

Hoe eigenaardig deze gelijkschakeling ook lijkt, zij is te verklaren door het feit dat de opstellers van de "code civil" zich lieten leiden door de beginselen van het Romeinse recht. In een tijd dat handenarbeid quasi uitsluitend door slaven werd geleverd, was het begrijpelijk dat men dergelijke arbeid als een "zaak" beschouwde. Het is dan ook logisch dat in het Romeinse recht het leveren van werk voor een andere als een verhuring werd gezien. Zie meer hierover in A. BRUNH. GALLAND, Droit du travail, Sirey, 1958, blz. 2 en 25. Deze gelijkschakeling had zware sociale consequenties die ook nu nog niet verdwenen zijn. Wanneer de arbeidskracht niets anders dan een zaak was, dan werd daar logisch uit afgeleid, dat de prijs voor die zaak, m.a.w. dat het loon, moest bepaald worden door de wetten van vraag en aanbod, zoals de prijs van elke andere zaak. Zelfs nu nog wordt deze theorie over de vorming van het loon gedeeltelijk aanvaard en toegepast. Hierbij houdt men echter geen rekening met het feit dat de arbeidskracht uitgaat van een menselijk wezen en inherent met dat menselijk wezen verbonden is. De prijs van het loon laten afhangen van de wetten van vraag en aanbod betekent de mens zelf onderwerpen aan deze wetten. Het betekent m.a.w. handel drijven met mensen.

(6) Artt. 1780 en 1781.

(7) H. VALLEROUX, Le contrat de Travail, Paris, 1895, blz. 44.

(8) M. BODEUX, Etudes sur le contrat de travail, Louvain, Paris, 1896, blz. 3.

39. Nog verrassender lijkt het dat het tijdens de Revolutie zo opgehemelde principe van de gelijkheid werd opgeheven. Inderdaad, de "code civil" doorbrak duidelijk de gelijkheid ten nadele van de werknemers. Artikel 1781 luidde: "Le maître est cru sur son affirmation, pour la quotité des gages, pour le payement du salaire de l'année échue et pour les comptes donnés pour l'année courante." Met andere woorden, in een geschil in de opgesomde materies werd de werkgever geloofd op zijn woord, de werknemer moest zijn beweringen met getuigen of op een andere manier bewijzen. Wie zou echter tegen de werkgever willen of durven getuigen?

De bedoeling was de proceslustige partijen te ontmoedigen: men vond het ongewenst dat de rechtbanken overbelast werden met een aantal hopeloze betwistingen over geringe bedragen.(9) Artikel 1781 geeft klaarblijkelijk een limitatieve opsomming van de betwistingen waar de meester op zijn woord dient geloofd. Niettegenstaande dat werd door de toenmalige rechtsleer een extensieve interpretatie gegeven aan dit artikel.(10)

(9) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.38.

(10) TROPLONG, Code civil expliqué, Brussel 1845, sub art. 1781, nr. 888. De werkgever wordt op zijn woord geloofd in een betwisting over de hoeveelheid klederen die de werknemer bij zich had toen hij in dienst kwam en die door de werkgever in bewaring waren genomen. In 1867 werd een poging ondernomen om het art. af te schaffen. In het begin van dat jaar werd een dergelijk voorstel in de Kamer van Volksvertegenwoordigers aangenomen met 67 tegen 30 stemmen. De Senaat kon zich echter niet akkoord verklaren met de visie van de Kamer. In de commissie van Justitie werd er gezegd dat men nooit gezien heeft dat een werkgever diegenen die hem dienen berooft. Bovendien werd er aan toegevoegd, moet een werknemer die niet tevreden is met de bepalingen van dit artikel, enkel een schriftelijke overeenkomst van zijn werkgever eisen. Op 22 maart 1867 werd het voorstel tot afschaffing van art. 1781 in de Senaat verworpen met 39 tegen 12 stemmen.

Artikel 1781 getuigt van een groot wantrouwen tegenover de werknemers. Dit artikel stond bovendien niet alleen. Op verschillende plaatsen in de Napoleontische wetgeving werd de gelijkheid der partijen verbroken ten nadele van de werknemers. Dit gebeurde onder meer door de reeds vermelde wet van 22 Germinal jaar XI.

§ 2. Het werkboekje.

40. Buiten de reeds hoger beschreven discriminatie ten nadele van de werknemers in verband met het coalitieverbod, bevatte de wet van 22 Germinal jaar XI nog ergere discriminaties, met name waar zij handelde over het zogeheten werkboekje.

Hierover werd bepaald:

"Nul ne pourra, sous peine de dommages-intérêts, recevoir un ouvrier, s'il n'est pas porteur d'un livret portant le certificat d'acquit de ses engagements, délivré par celui de chez qui il sort.

La forme de ces livrets et les règles à suivre pour leur délivrance, leur tenue et leur renouvellement seront déterminés par le gouvernement, de la manière prescrite pour les règlements d'administration publique." (11)

Bedoelde uitvoeringsbesluiten werden getroffen door de besluiten van 9 Frimaire jaar XII (1 december 1803) en 10 Ventôse jaar XII (1 maart 1804). Hierin werd bepaald

./...

Er moet wel aan toegevoegd worden dat het bewuste artikel vooral na 1869, minder en minder werd toegepast door de rechtbanken. Veel juristen achtten het immers in strijd met de grondwet. Het zal uiteindelijk afgeschaft worden bij wet van 10 juli 1883. Zie N. DE VOLDER, op. cit., blz. 95.

(11) Artt. 12 en 13.

dat elke werknemer moet voorzien zijn van een werkboekje dat werd afgeleverd door de politiecommissaris of door de burgemeester.(12) Het moest de burgerlijke staat en het signalement van de houder vermelden. De data van indiensttreding en ontslag moesten er door de werkgever in vermeld worden. Men kon een beroep doen op de overheid wanneer een werkgever "zonder gewettigd motief" weigerde het werkboekje af te leveren of er de nodige vermeldingen in aan te brengen. De werkgever kon eventueel tot schadevergoeding worden veroordeeld wanneer hij een werknemer zonder werkboekje in dienst nam.(13) Een werknemer die zonder werkboekje werd aangetroffen kon als landloper opgepakt worden.(14)

41. Het werkboekje werd in de toenmalige rechtsleer als een eenvoudig middel beschouwd om er voor te zorgen dat langs weerszijden de vrijelijk bediscussieerde en overeengekomen arbeidsvoorwaarden werden geëerbiedigd. Het werkboekje zou de normale uitvoering van de overeenkomst verzekeren en ongerechtvaardigde verbrekingen ervan voorkomen. Het werd met andere woorden gezien als een middel om misbruiken van de vrijheid te voorkomen.(15)

(12) Typerend voor de houding ten aanzien van de werknemers is dat in heel wat steden het werkboekje zou uitgereikt worden door dezelfde ambtenaar die belast was met het toezicht op de prostitutie. N. DE VOLDER, Sociale geschiedenis van België, gestencileerde cursus, blz. 32.

(13) Op de overtredingen van de wet mochten geen politiestraffen worden toegepast, zelfs niet indien deze verplichtingen in een politiereglement waren opgenomen, en hun overtredingen aldus strafbaar waren gesteld. Cass. 5 februari 1841. Zie M. DELHUVENNE op. cit., blz. II.1.38.

(14) A. BRUN - H. GALLAND, op. cit., blz. 26-27.

(15) M. BOUVIER-AJAM, op. cit., blz. 77.

Buiten het feit dat de werknemer kon opgepakt worden als landloper, legde het werkboekje juridisch enkel verplichtingen op aan de werkgever. Bij de aanwerving diende hij er naar te vragen. Hij diende er vermeldingen in aan te brengen. Hij diende het terug af te leveren. Hij kon eventueel tot een schadevergoeding veroordeeld worden. Niet-tegenstaande dat was het werkboekje een van de sterkste instrumenten van onderdrukking van de werknemers door de werkgever. Inderdaad, de werkgever had het recht het werkboekje in bewaring te houden. Hij kon er de voorschotten die hij deed en de geldboetes die de werknemer moest betalen in vermelden. Hij kon het werkboekje inhouden, en dus de werknemer aan zich binden, tot alle geldboetes betaald waren. Hij kon de werknemers schuldenaars aan de deur zetten. Zonder kwijting van hun schulden - zonder werkboekje - konden deze werknemers geen ander werk vinden, tenzij de nieuwe werkgever zich voor hun schuld borg wou stellen. Door de nieuwe werkgever werd de schuld dan afgehouden van het dagelijks loon. De werkgevers konden zich als schuldeisers gemakkelijk zelf recht verschaffen.(16)

42. Erger was echter dat het werkboekje aan elke werkgever vertelde bij wie en in welke omstandigheden de werknemer zijn werk had verlaten. Een werkgever had het recht gunstige of ongunstige bemerkingen over de werknemer in het werkboekje neer te schrijven. Aldus kon het een instrument zijn waardoor bijvoorbeeld onwillige werknemers gemakkelijk konden geboycot worden. Het werkboekje leverde de werknemers helemaal uit aan de willekeur van de werkgevers.(17)

(16) P. BRIZON, op. cit., blz. 311.

(17) Door een K.B. van 13 dec. 1840 werd de reglementering op de werkboekjes enigzins verzacht. Een nieuw K.B. van 10 nov. 1845 bracht nog enkele verbeteringen aan het stelsel van 1840, maar tegelijkertijd werden overtredingen strafrechtelijk vervolgd en werden de werkrechttersraden bevoegd voor geschillen i.v.m. de werkboekjes. Men kan zich afvragen of hiermee de situatie ./...

§ 3. De werkrechtshraden

43. Een andere discriminatie is te vinden in de samenstelling van de toenmalige werkrechtshraden. Ook deze discriminatie viel ten nadele van de werknemers uit. Opgericht bij wet van 18 maart 1806 werden de bevoegdheden van de werkrechtshraden bepaald door de keizerlijke decreten van 11 juni 1809 en 3 augustus 1810. Zij hadden een drievoudige functie : 1) optreden als verzoeningscommissie; 2) oordelen over betwistingen tussen werkgevers en werknemers, wanneer de betwiste som een bepaalde grens niet overschreed; 3) beteugelend optreden door het opleggen van boetes en gevangenisstraffen voor "tout délit tendant à troubler la discipline de l'atelier et tout manquement grave des apprentis envers leurs maîtres".(18)

Voor de vervulling van deze zeer belangrijke en ook delicate functies was een onbevooroordeeld college noodzakelijk.

./... voor de werknemers nog niet slechter was dan onder de franse wetgeving. Zoals verder zal beschreven worden waren de werknemers immers slecht vertegenwoordigd in de werkrechtshraden. Zie G. DE BROECK, Sociale wetgeving, in S.H. SCHOLL, 150 jaar Katholieke arbeidersbeweging in België, 1789-1939, dl. I. Sociaal-Katholicisme 1789-1886, Brussel, 1963, blz. 181.

De werknemers streden voor de afschaffing van de werkboekjes, alhoewel er moeilijk kan gesproken worden van een systematische weerstand. Vooral in liberale kringen was er heel wat te doen over het werkboekje. Enerzijds werd beweerd dat het aan de werknemers geen ander alternatief liet dan passieve gehoorzaamheid. Anderzijds werd het gezien als een noodzakelijk instrument voor rust en tucht. In 1869 diende PIRMEZ, de toenmalige Minister van Binnenlandse Zaken, een wetsvoorstel in om het werkboekje facultatief te maken. Het kwam niet eens tot een parlementaire bespreking. Gelijkaardige voorstellen werden ingediend in 1873 en 1879, eveneens zonder resultaat. Slechts bij de wet van 10 juli 1883, die ook art. 1781 van het B.W. afschafte, zal het verplichte werkboekje verdwijnen. Zie N. DE VOLDER, Sociale geschiedenis van België, blz. 92-94.

(18) N. DE VOLDER, op. cit., blz. 96.

Men ging er ook van uit dat dergelijke zaken best konden behandeld worden door personen die de situatie grondig kenden. Een paritaire samenstelling - enerzijds werkgevers(vertegenwoordigers), anderzijds werknemers(vertegenwoordigers) - lag aldus voor de hand.

Bij de samenstelling liet men de werknemers echter onvoldoende aan hun trekken komen. In de werkrechtshraden zelden werkgevers en als vertegenwoordigers van de werknemers chefs van de werkplaatsen en "ouvriers patentés". Dit laatste waren ambachtslieden of kleine aannemers die een patent bezaten. Het waren meestal thuisarbeiders. Er kan moeilijk beweerd worden dat dergelijke personen representatieve vertegenwoordigers van de werknemers kunnen zijn. Bovendien was bepaald dat de werkgevers steeds één vertegenwoordiger meer hadden dan de werknemers.

44. Niettegenstaande ook in deze wetgeving de juridische minderwaardigheid van de werknemers werd bevestigd, kon men over de werkrechtshraden toch positieve reacties horen. Om te zetelen in de raden werden er immers verkiezingen georganiseerd en het kiesrecht voor de werknemersvertegenwoordigers, dat van stad tot stad kon verschillen, had de neiging steeds democratischer te worden. Positief was ook dat de procedure goedkoop was en weinig formalistisch. In heel wat werkrechtshraden was er een sfeer van familiale welwillendheid tegenover de werknemers. De raden namen bovendien op bepaalde ogenblikken gelukkige initiatieven, zoals het bediscussiëren van minimalen met de handelskamers.(19)

45. Dat de werking van de werkrechtshraden niet overal even positief was wordt onder meer bewezen door de negatieve houding die men bijvoorbeeld in West-Vlaanderen tegenover

(19) M. BOUVIER-AJAM, op. cit., blz. 85-86.

deze instelling aannam. De werkrechtcrsraden werden er smalend de "prullemannen" genoemd en misten elke autoriteit of gezag.(20) Onder meer omdat de slechte vertegenwoordiging van de werknemers in de raden steeds het gevaar inhield van een onfaire beoordeeling, hoeven negatieve reacties geen verwondering te wekken. Het voorbehoud tegen deze instelling kan nog vergroten wanneer men volgend werkgeversstandpunt over de werkrechtcrsraad leest dat in 1833 werd neergeschreven : "Un véritable palladium pour les fabricants contre les exigences souvent injustes de leurs ouvriers".(21)

Daarom, wanneer in België bij wet van 9 april 1842 de regering in staat gesteld werd om in 17 lokaliteiten werkrechtcrsraden in te stellen en wanneer men daarbij weet dat deze wet geen fundamentele wijzigingen bracht aan de Napoleontische bepalingen, dan kan men dit zowel als een vooruitgang als als een achteruitgang voor de werknemers beschouwen. Vooruitgang om de hoger gegeven positieve elementen van de werkrechtcrsraden. Achteruitgang omdat in de plaats van vroeger de vrederechter, nu de partijdige werkrechtcrsraden bevoegd zijn voor geschillen tussen werkgevers en werknemers. De vrederechter gaf meer garanties voor objectiviteit en bovendien legde hij meestal een zekere vaderlijke goedheid aan de dag tegenover de werknemers.(22)

(20) R. VAN EENOO, Een bijdrage tot de geschiedenis der arbeidersbeweging te Brugge (1864-1914), Leuven-Parijs, 1959, blz. 30.

(21) S.H. SCHOLL, Bijdrage tot de geschiedenis van de Gentse arbeidersbeweging, dl. I, blz. 192.

(22) N. DE VOLDER, op. cit., blz. 95-97.
Verschillende malen werd de samenstelling van de werkrechtcrsraden in meer democratische zin gewijzigd. Dit gebeurde in 1859, 1889 en 1910. In 1926 werden de werkrechtcrsraden opnieuw grondig hervormd. Van dan af waren zij volledig paritair samengesteld uit een gelijke en evenwaardige vertegenwoor-
./...

Besluit

46. Wat bij al de maatregelen die onder Napoleon getroffen werden duidelijk is is dat hierdoor verhinderd werd dat de werknemers enige zeg zouden hebben in het beslissingsproces dat over hun lot bepaalde. Het was hun onmogelijk omdat zij economisch de minderen waren van de werkgevers. Het was hun nog minder mogelijk omdat zij nu ook juridisch de zwakkere partij waren. De "Code Napoléon" die bedoeld was om tot een meer rechtszekere situatie te komen, doorbrak de gelijkheid der partijen ten nadele van de werknemers. Door te bepalen dat in loongeschillen de werkgever geloofd wordt op zijn woord, terwijl de werknemers hun beweringen moesten bewijzen, werd het voor de werknemers quasi onmogelijk gemaakt om hun rechten te doen gelden.
47. Het werkboekje verergerde de situatie omdat het de werkgevers toeliet in bepaalde omstandigheden zichzelf recht te verschaffen. Bovendien was dit boekje een gemakkelijk instrument om onwillige werknemers te boycotten, ook wanneer die onwil volledige gerechtvaardigd was.
48. De werkrechtshraden, die gezien hun belangrijke en delicate functies een onbevooroordeelde positie moesten kunnen innemen, konden dit niet, gezien hun samenstelling. De minderheidsvertegenwoordiging van de werknemers kon immers moeilijk als representatief voor de werknemers beschouwd worden.
49. Typerend voor de afhankelijke positie van de werknemers in
-
- ./... diging van werknemers en werkgevers. Door de wet van 10 okt. 1967 houdende het gerechtelijk wetboek, werden vanaf 1 nov. 1970 de werkrechtshraden vervangen door de arbeidsrechtbanken en de arbeidshoven.

die periode is de mening die de Gentse werkrechttersraad er op na hield naar aanleiding van een loongeschil tussen een werkgever en zijn spinners. In een brief van 19 september 1857 aan het stadsbestuur geeft de werkrechttersraad een relaas van de feiten. Om aan het loongeschil een oplossing te geven werd door de raad een algemene vergadering samengeroepen.

"Nadat de werklieden ontboden waren, had de voorzitter eerst aan elk afzonderlijk en nadien aan allen gezamenlijk uitgelegd, dat de patroon baas was in zijn eigen huis en dus van niemand de wet moest gesteld krijgen. Tevens was het onaanvaardbaar en onverenigbaar met zijn waardigheid, dat dwangmiddelen op hem werden uitgeoefend om al dan niet gerechtvaardigde eisen kracht bij te zetten. Dit was niet alleen onwettelijk maar ook tegen de natuurwet. Alvorens gepraat kon worden, moest iedereen weer aan het werk gaan. Kon men dan al pratend niet tot een overeenkomst geraken, dan hadden de arbeiders het recht 14 dagen vooropzeg te geven om nadien elders te gaan werken." (23)

Al deze maatregelen betekenden bovendien de juridische grondslag van wat, ook door de geweldige toename van de industriële arbeid, de reeds dikwijls beschreven sociale werknemersellende van de 19^e eeuw zou worden.

(23) S.H. SCHOLL, Bijdrage tot de geschiedenis der Gentse arbeidersbeweging, dl. I, blz. 206.

HOOFDSTUK III. DE EERSTE SOCIALE WETGEVING

50. Het is merkwaardig dat deze toestand ongeveer een eeuw bijna onveranderd heeft kunnen voortbestaan. In dit hoofdstuk zal onderzocht worden hoe door een toenemende onrust onder de werknemers de regering uiteindelijk gedwongen werd in te grijpen en verplicht werd de eerste sociale wetgeving uit te vaardigen.

§ 1. Toenemende arbeidersonrust en de oprichting van de "Commissie van de Arbeid"

51. Het is opvallend dat er aanvankelijk zo weinig protesten waren tegen de in vorige hoofdstukken beschreven toestand. (1) Er ontstonden verschillende stromingen die het voor de werknemers opnamen en hun lot wilden verbeteren. Er waren vooruitstrevende liberalen, christen-democraten, socialisten, kommunisten. Toch weigerden de opeenvolgende regeringen in de naam van de vrijheid wetgevend in te grijpen om het lot van de werknemers te verbeteren. Enkel de hoger beschreven juridische ongelijkheden werden geleidelijk afgeschaft.

52. De discriminerende artikelen van het strafwetboek, in verband met de coalities, werden afgeschaft bij de herziening

(1) In Gent waren er belangrijke stakingen in sept.-okt. 1839, nov. 1849, sept.-okt. 1857, feb.-maart 1859 en april 1861. In Wallonië waren de stakingen meestal bloedig : 2 doden in juni-juli 1861, 3 doden in jan.-feb. 1867, 10 doden in maart 1868, 3 doden in april 1869. Zie S.H. SCHOLL, 150 jaar katholieke arbeidersbeweging, dl. I.

van dat wetboek door de wet van 31 mei 1866. Het niet discriminerende artikel 310 kwam in de plaats. Het luidde : "Sera punie d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de vingt-six francs à mille francs ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne, qui, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires, ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail, aura commis des violences, proféré des injures ou des menaces, prononcé des amendes, des défenses, des interdictions ou toute proscription quelconque, soit contre ceux qui travaillent, soit contre ceux qui font travailler.

Il en sera de même de tous ceux qui, par des rassemblements près des établissements où s'exerce le travail, ou près de la demeure de ceux qui le dirigent, auront porté atteinte à la liberté des maîtres et des ouvriers."

Het artikel voorziet straffen voor "toute personne", voor iedereen. Er wordt daarbij geen onderscheid meer gemaakt tussen werkgevers en werknemers. Eén discriminatie is hiermee, althans juridisch, opgeheven.(2) Ook zijn van nu af coalities toegelaten. Het is echter duidelijk dat de individuele vrijheid van arbeid en nijverheid nog sterk op de eerste plaats kwam. De minste dwang, moreel of fysisch, met het doel de vrijheid van arbeid en nijverheid aan te tasten was strafbaar. Bovendien waren ook strafbaar, boetes, verbodsbepalingen en dergelijke die een vereniging aan haar leden zou opleggen, en die in strijd zouden zijn met de vrijheid van arbeid en nijverheid.(3) Hoe groot de beperkingen ook nog waren, belangrijk is dat van dan af

-
- (2) Hierdoor kwam een einde aan de juridische discriminatie, maar niet aan de feitelijke. De zeer sterke beperkingen in dit artikel aan het verenigingsleven om de vrijheid van arbeid en nijverheid niet te krenken, troffen uiteraard vooral de werknemers. Verenigingen waren toegelaten, maar zij mochten niet als een macht gebruikt worden tegen de werkgevers of tegen andere werknemers. De werknemers hebben enkel de macht van het aantal tegen de economische macht van de werkgever.
- (3) Zie meer hierover o.m. in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 84-88 en R. BLANPAIN, De syndicale vrijheid, blz. III.1.11.-15.

vakorganisaties van werknemers wettig konden opgericht worden.

53. De wet van 10 juli 1883 schafte zowel artikel 1781 van het burgerlijk wetboek als het beruchte werkboekje af. De samenstelling van de werkrechtsheden werd geleidelijk gedemocratiseerd.
54. Dit alles was echter onvoldoende om het lot van de werknemers te verbeteren. Als economisch zwakkeren moesten zij zich tevreden stellen met lage lonen, lange arbeidsdagen en onmenselijke arbeidsomstandigheden.(4) Niettegenstaande de actie van sociaal vooruitstrevende figuren, zouden het de zware arbeidersonlusten in Wallonië in 1886 zijn die de regering deden opschrikken en er haar eindelijk konden toe aanzetten wetgevend in te grijpen. Men kan als het ware stellen dat het op de eerste plaats de vrees van de burgerij voor sociale onrust was die het ontstaan gegeven heeft aan de sociale wetgeving.(5)
55. Het ging in 1886 inderdaad om zeer zware onlusten. S.H. SCHOLL typeert de onlusten als volgt : "Wanneer men de rampen en de oorlogen met hun gevolgen, de repressie inbegrepen, terzijde laat, vult de opstand van 1886 wellicht de meest tragische bladzijden uit de Belgische geschiedenis sedert 1830. Het begon met een feestelijke herdenking en liep uit op een echte revolutie, waarbij de proletariërs eens en voor altijd hun onverbiddelijke aanwezigheid aan het gehele land duidelijk maakten. Dit geschiedde helaas met puinhopen, rookwolken, vechtpartijen en lijken."(6)
-
- (4) Een uitvoerige beschrijving van lonen, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden vindt men o.m. in N. DE VOLDER, Sociale geschiedenis van België, blz. 51-87. Zie ook S.H. SCHOLL, Bijdrage tot de geschiedenis van de Gentse arbeidersbeweging, dl. I, blz. 21-64.
- (5) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.43.
- (6) S.H. SCHOLL, 150 jaar katholieke arbeidersbeweging, dl. II, blz. 208.

Hoe kenschetsend ook voor de situatie, het volledig verhaal van de onlusten doet hier weinig ter zake. Er zij alleen aan herinnerd dat zij op 18 maart te Luik uitbraken na een herdenking om de Commune van Parijs te vierden. Vrij spoedig breidden de onlusten zich uit tot heel Wallonië. Het was een ware volksopstand in de echte zin van het woord. Er was geen organisatie, geen ordewoord, geen direct aanwijsbare invloed van politieke partijen, vakorganisaties of revolutionaire buitenlanders.(7)

De werknemers eisten vooral het ongedaan maken van de loonsverminderingen en de invoering van de dertienurendag. Rond het einde van de maand maart keerde de rust terug zonder dat ook maar één toegeving gedaan was aan de strijders. Het was met andere woorden een volledige capitulatie. (8) Ondertussen waren er echter verschillende fabrieken en huizen van werkgevers vernietigd, totaal geplunderd en in brand gestoken. Een groot gedeelte van het leger was gemobiliseerd en 45 000 manschappen werden onder de leiding van generaal VANDER SMISSEN ter plaatse gestuurd. Er vielen een twintigtal doden en meer dan 60 gekwetsten.(9)

56. Zoals reeds gezegd zouden deze onlusten belangrijke gevolgen hebben voor de sociale wetgeving. Van dan af konden de wetgevers de vraag van sociaal vooruitstrevenden naar sociale wetten niet meer afwijzen met het argument dat de werknemers zelf blijkbaar niet geïnteresseerd waren in dergelijke wetgeving. Men kon niet langer beweren dat de werknemers tevreden waren met hun toestand. De onlusten in Wallonië hadden iedereen wakker geschud en er werd aangedrongen op een onderzoek.

Ook de regering was verontrust en onmiddellijk na het einde van de wanordelijkheden werd bij Koninklijk Besluit van 15 april 1886 een onderzoekscommissie ingesteld "teneinde

(7) H. PIRENNE, Histoire de Belgique, t. VII, blz. 303 e.v.

(8) S.H. SCHOLL, 150 jaar katholieke arbeidersbeweging, dl. II, blz. 210.

(9) Een uitgebreide beschrijving van deze opstand vindt men in F. VAN KALKEN, Commotions populaires en Belgique (1834-1902), Brussel, 1936, blz. 75-121.

inlichtingen in te winnen betreffende de toestand van de nijverheidsarbeid in het Rijk en de maatregelen te bestuderen om deze toestand te verbeteren".(10) De commissie startte haar werkzaamheden op 28 april 1886. Buiten vier voorbereidende vergaderingen had zij tussen 29 oktober 1886 en 4 juni 1887 niet minder dan 22 plenaire zittingen. In 1888 werd haar verslag gepubliceerd.(11)

57. Zelfs de meest conversatieve liberalen waren geschokt door de conclusies van de commissie.(12) Zij vermoeden niet dat de toestand zo ernstig was. Onder meer gezien de schrijnende wantoestanden die zij ontdekt had, maakte de commissie uitvoerig gebruik van de haar geboden mogelijkheden om maatregelen voor te stellen om verbeteringen aan te brengen. Aldus deed zij niet minder dan 15 suggesties die voor hun tijd als vooruitstrevend mogen beschouwd worden.(13) Naast konkrete voorstellen om de levensomstandigheden van de werknemers te verbeteren, deed zij enkele suggesties die rechtstreeks betrekking hebben op de in dit werk behandelde materie.

Zo stelde zij voor dat voor een bepaalde onderneming of voor een groep van ondernemingen na advies van de gemeenteraad bij Koninklijk Besluit raden van verzoening zouden

(10) B.S., 17 april 1886.

(11) Zie dit verslag in Commission du travail instituée par arrêté royal du 15 avril 1886, Bruxelles, Lesignes, 1888, 5dl.

(12) Nochtans zijn de conclusies van de Commissie niet vrij van kritiek. "On se tromperait gravement en y voyant un tableau fidèle et complet de la situation en Belgique en 1886" schreef een zekere MORISSEAU (Aangehaald in A. VERMEERSCH, Manuel Social, La législation et les oeuvres en Belgique, Leuven, 1900, blz. 19). Oorzaak was de gebrekkige wijze waarop het feitenmateriaal werd verzameld. Hierbij werd bijvoorbeeld de stem van de werknemers zelf niet gehoord. Zie R. EENOO, op. cit., blz. 24-25.

(13) G. DE BROECK, Sociale wetgeving, blz. 160.

opgericht worden. Deze raden zouden paritair samengesteld zijn uit een gelijk aantal werknemers(vertegenwoordigers) en werkgevers(vertegenwoordigers). Inzake arbeidsreglementering stelde de commissie voor dat voor volwassen werknemers de arbeidsduur niet wettelijk mocht beperkt worden, tenzij speciale regelingen om gezondheidsoverwegingen. In hetzelfde verband werd voorgesteld dat vrouwen geen ondergrondse mijnarbeid mochten verrichten en dat ook nachtarbeid voor hen verboden moest worden. In algemene regel zouden geen kinderen beneden de 12 jaar mogen tewerkgesteld worden. In verband met de beroepsverenigingen werd gesuggerd dat zij in bepaalde omstandigheden rechtspersoonlijkheid zouden kunnen verwerven. Hiervoor zouden zij echter een reeks verplichtingen moeten naleven zoals daar zijn het aanvaarden van een voorafgaande verzoening in geval van conflict, het registreren en het publiceren van de statuten en het voorleggen van de rekeningen en de ledenlijsten. De wetgever ging op verschillende van deze voorstellen in.

§ 2. Het eerste wetgevend optreden

58. Kort na de onlusten van 1886 volgden de sociale wetten elkaar vlug op. Hun aantal was indrukwekkend. Chronologisch gerangschikt zijn de belangrijkste :

Datum	Voorwerp
16 aug. 1887	Nijverheids- en arbeidsraden
16 aug. 1887	Betaling van het loon
18 aug. 1887	Afstand van en beslag op het loon
25 mei 1888	Bescherming der kinderen in de rondtrekkende beroepen
31 juli 1889	Werkrechtersraden
13 dec. 1889	Vrouwen- en kinderarbeid
21 juli 1890	Hulp- en voorzorgskas inzake arbeidsongevallen

30 mei 1892	Vrijheid van arbeid
23 juni 1894	Mutualiteiten
11 april 1896	Toezicht op de uitvoering van de wet betreffende de betaling van het loon
15 juni 1896	Werkplaatsreglement
11 april 1897	Arbeidersafgevaardigde bij de mijninspectie
19 maart 1898	Toelagen aan mutualiteiten
31 maart 1898	Beroepsverenigingen
2 juli 1899	Veiligheid en gezondheid der werklieden in handels- en nijverheidsondernemingen
10 maart 1900	Arbeidsovereenkomst
10 mei 1900	Ouderdomspensioen
30 juli 1901	Meting van de arbeid
24 dec. 1903	Arbeidsongevallen
25 mei 1905	Zitplaatsen voor winkeljuffrouwen
17 juli 1905	Zondagsrust
31 dec. 1909	Arbeidsduur in de mijnen
15 mei 1910	Werkrechtersraden
5 juni 1911	Mijnwerkerspensioenen
5 juni 1911	Wijziging van de mijnwetgeving
10 aug. 1911	Verbod van nachtarbeid voor vrouwen
25 mei 1914	Wijziging zondagsrust
26 mei 1914	Zondagsrust voor bedienden van notarissen e.d.m.
26 mei 1914	Wijziging van de wet op de vrouwen-en kinderarbeid.(14)

Door de beschikkingen van bindend recht die zij bevatten beïnvloeden deze wetten de inhoud van de arbeidsovereenkomst en beperken zij in dezelfde mate de beslissingsmacht van de werkgever. Ten aanzien van de domeinen waarop de verschillende wetten betrekking hebben wordt de vrijheid van overeenkomst beperkt. In de plaats van de wil der partijen, en voornamelijk in de plaats van de wil van de werkgever, komen er beschikkingen van dwingend recht, die niet noodzakelijk stroken met deze wil.(15)

(14) G. DE BROECK, Sociale wetgeving, blz. 159. Deze auteur geeft een uitgebreide beschrijving van de inhoud en de betekenis van al deze wetten. Voor nadere bijzonderheden over de wetten die verder in deze studie niet worden behandeld, zij daar naar verwezen.

(15) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.43.

Een bespreking van al deze wetten zou dus op haar plaats zijn in deze kontekst. Een dergelijke procedure zou echter te ver leiden. Er moet vooral aandacht geschonken worden aan de belangrijkste beschikkingen ter zake, met name aan die beschikkingen die het meest invloed hebben op de hoger beschreven vrijheden. Het zijn immers die vrijheden die de basis vormen van de beslissingsvrijheid van de werkgever.

I. Vrijheid van arbeid en nijverheid

59. Er moet eerst aandacht geschonken worden aan een wet die direct betrekking heeft op één van de hoger beschreven vrijheden en er in feite een versterking van betekent. Be-doeld wordt de wet van 30 mei 1892 tot beteugeling der aanslagen op de vrijheid van arbeid.(16)

Zoals hoger vermeld waren sinds de hervorming van het straf-wetboek door de wet van 31 mei 1866 coalities toegelaten. Het toen ingevoerde artikel 310 voorzag echter straffen zowel voor werkgevers als voor werknemers die de vrijheid van arbeid en nijverheid aantastten.(17) Recente gebeurte-nissen, en vooral de onlusten van 1886, hadden aangetoond dat de vrijheid van arbeid niet efficiënt genoeg beschermd was door dit artikel, alhoewel het als repressiemiddel zeer krachtig was gebruikt.(18)

Als reden voor de mislukking werd onder meer aangegeven dat de voorziene straffen niet hoog genoeg waren, en vooral

(16) B.S., 4 juni 1892.

(17) Cfr. supra nr. 52.

(18) In 1887 werden er 264 veroordelingen uitgesproken op grond van art. 310. In 1888 waren het er 159, en in 1889 nog 55. In 1891 waren er 162 veroordelingen voor het Waalse nijverheidsbekken alleen, terwijl er nog 118 zaken aanhangig waren. Er werden dat jaar 362 vervolgingen ingesteld.

dat de actie van stakingsposten onvoldoende was beteugeld. Intimidatiepogingen buiten het bedrijf waren inderdaad slechts strafbaar wanneer zij gericht waren tegen de werkgevers of plaatsvonden in de onmiddellijke omgeving van de onderneming.

60. Daarom diende de regering op 3 juni 1891 een wetsontwerp in bij de Kamer, waarin bepaald werd dat intimidatie tegen de werknemers op de weg van en naar het werk strafbaar was, en waarin de straffen tegen de overtreding van artikel 310 verhoogd werden van minstens één maand tot maximum twee jaar gevangenisstraf en tot geldboetes van 50 tot 1000 frank. Op 14 mei 1892 werd met 82 stemmen tegen één en twee onthoudingen het regeringsontwerp door de Kamer aanvaard, met dien verstande dat strafbare feiten voor stakingsposten gevoelig waren uitgebreid. Buiten de reeds vermelde intimidaties op de weg van en naar het werk waren voortaan ook strafbaar de intimidaties door het veroorzaken van ontploffingen in de nabijheid van de werkplaats of van de woningen van de werknemers, intimidaties door het vernielen van de afsluitingen van de werkplaatsen, de woningen of het land, intimidaties door het buiten werking stellen van het arbeidsmateriaal. Op 19 mei 1892 werd in de Senaat de in de Kamer aangenomen tekst goedgekeurd.(19)

II. Beroepsverenigingen

61. Een andere wet die betrekking had op de hoger beschreven vrijheden was de wet van 31 maart 1898 op de beroepsverenigingen.(20) Zoals hoger werd gezegd had de commissie van de arbeid voorgesteld onder bepaalde voorwaarden rechtspersoonlijkheid te verlenen aan de beroepsorganisaties.

(19) Zie G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 168-169; R. BLANPAIN, Handboek, blz. 89; R. BLANPAIN, De syndicale vrijheid, blz. III.1.16.

(20) B.S., 8 april 1898.

Hieraan gevolg gevend, diende de regering reeds op 7 augustus 1889 een wetsontwerp in bij de Kamer ter regeling van deze materie. In dit ontwerp werd het beginsel van de volledige vrijheid van vereniging gehuldigd. De rol van de overheid was er in beperkt tot een van passieve registratie en toezicht, zonder inmenging in het eigenlijk beleid van de beroepsvereniging.(21)

Dit ontwerp zou evenwel niet tot een wet leiden aangezien het verviel bij de parlementsontbinding van 1894. Het is het heel wat minder ver gaande ontwerp dat onmiddellijk bij de aanvang van de nieuwe legislatuur op 16 november 1894 werd ingediend, dat tot de wet van 31 maart 1898 zou leiden.(22)

62. Er werd uitdrukkelijk gesteld dat de vrijheid van arbeid en nijverheid bleven bestaan en verder beschermd bleven. (23) Toch werd een intern verenigingsleven toegestaan voor verenigingen die zich tot doel stelden de studie, de bescherming en de ontwikkeling van de beroepsbelangen van hun leden. Onder beroepsbelangen werd verstaan : al wat het vertrouwen van het publiek in een beroep kan verzekeren of verstevigen. Elk handelsdoel, elk politiek of mutualistisch doel werd uitgesloten.(24)

Dergelijke verenigingen konden rechtspersoonlijkheid krijgen op voorwaarde dat de statuten van de beroepsvereniging bekrachtigd werden.(25) Er kon enkel nagegaan worden of

(21) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 169-170.

(22) Deze wet is met de nodige wijzigingen ook nu nog van kracht. Zij werd gewijzigd door de wet van 3 aug. 1924, door het K.B. van 29 jan. 1935, genomen in uitvoering van de volmachtswetten van 31 juli en 2 dec. 1934, en door de wetten van 1 juli 1957 en 30 april 1958.

(23) DE SAEDELEER, Verslaggever, verklaarde : "La liberté du travail doit rester le fondement du droit industriel nouveau", aangehaald in R. BLANPAIN, De syndicale vrijheid, voetnoot 41.

(24) F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, Handboek van het Belgisch sociaal recht, Antwerpen, 1962, blz. 104.

(25) De bevoegdheid tot bekrachtiging was opgedragen aan de toenmalige Mijnsraad. Momenteel dient deze bekrachtiging te gebeuren door de Raad van State. Zie het R.B. van 23 aug. 1948.

de statuten wettelijk waren, zonder dat een oordeel kon uitgesproken worden over het nut van de vereniging. Bepaalde bedingen moesten verplicht in de statuten worden opgenomen. Zo moest er in vermeld worden : de benaming en de zetel van de vereniging; haar doel; de voorwaarden voor lidmaatschap en voor het ontslag van de leden; de organisatie van het bestuur; de duur van het mandaat der beheerders (26) en de bevoegdheid ervan; de wijze van belegging der gelden;(27) de wijze van de regeling der rekeningen; de sancties bij niet naleving van de reglementen en de procedure voor de wijziging van de statuten.(28)

Wat meer speciaal het beheer betreft, moesten de rekeningen van de vereniging jaarlijks aan het bevoegd Ministerie worden voorgelegd. De lijst van diegenen die met het bestuur en het beheer van de goederen belast waren, moesten in bijlage bij de statuten gevoegd worden. De volledige ledenlijst moest bijgehouden worden op de sociale zetel van de vereniging en elk lid kon er kennis van nemen.

Op verzoek van het openbaar ministerie of van elke belanghebbende was gerechtelijke ontbinding van de vereniging mogelijk door de rechtbank van eerste aanleg. Dit kon gebeuren wanneer de vereniging de wettelijke bepalingen aangaande de aard en de samenstelling van de vereniging niet naleefde; wanneer de goederen van de vereniging voor een ander doeleinde werden gebruikt dan dit waarvoor de vereniging was opgericht; wanneer het bestuur van de vereniging niet op regelmatige wijze was samengesteld.(29)

(26) Door de wet werd de maximumduur ervan bepaald op 4 jaar.

(27) De gelden mochten in geen geval belegd worden in aandelen van handelsvennootschappen.

(28) De wet zelf gaf bepaalde regelen voor de wijziging van de statuten.

(29) F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 105-106; J. ANSELIN, op. cit., blz. 629-634.

Zoals uit de opsomming van de verplichte vermeldingen in de statuten bleek, had de beroepsvereniging het recht sancties te treffen tegen de leden die de beslissingen van de vereniging niet respecteerden.(30) Deze sancties mochten evenwel de rechten van derden niet krenken en zij stonden niet open voor een burgerlijke vordering. De door de vereniging opgelegde tuchtstraffen konden met andere woorden niet juridisch worden afgedwongen.(31)

-
- (30) Hiermee ontstond een duidelijke contradictie met het hoger beschreven art. 310 van het strafwetboek, dat boetes en verbodsbepalingen voor de leden van verenigingen strafbaar stelde. Dit artikel werd aldus impliciet gewijzigd door deze nieuwe wetsbepaling. De kamerleden gingen er echter niet mee akkoord de bewuste bepaling uit art. 310 te schrappen, alhoewel dit voorgesteld en verdedigd werd door de Minister van Justitie. De speciale kamercommissie achtte dit in strijd met de individuele vrijheid. "Le principe qui doit dominer toute cette matière, c'est le respect de la liberté individuelle et des droits des tiers." (Pasin., 1898, blz. 60.)

Daarom werd bepaald dat sancties wel toegelaten waren voor zover zij getroffen waren in functie van een toelaatbaar doel en voor zover zij de rechten van derden niet krenkten. Dit leidde echter tot een onduidelijke situatie. Waren sancties tegen leden die zich niet hielden aan de vastgestelde loons- en arbeidsvoorwaarden toegelaten? Dit laatste tastte immers onrechtstreeks de vrijheid van de werkgevers aan. Dezelfde vraag kan gesteld worden t.a.v. het verbod om bij een bepaalde werkgever te werken, die de voorwaarden door de vereniging gesteld niet zou aanvaarden. Zie meer hierover in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 90-91.

- (31) Dergelijke sancties konden bovendien slechts opgelegd worden door beroepsverenigingen die het wettelijk statuut van de wet van 31 maart 1898 hadden aangenomen. Hrb. Gent, 20 nov. 1908, Pas. 1909, II, blz. 113. De bepalingen i.v.m. sancties tegen leden werden impliciet opgeheven door art. 2 van de wet van 24 mei 1921 dat bepaalt: "Alwie, op zijn aanvraag, lid wordt van een vereniging, verbindt zich, door zijn toetreding, te onderwerpen aan het reglement dier vereniging, alsmede aan de beslissingen en de strafmaatregelen, krachtens dit reglement getroffen." Zie R. BLANPAIN, Handboek, blz. 92.

63. Deze wet heeft weinig praktische gevolgen gehad, omdat bijna geen enkele vakorganisatie de vorm van een beroepsvereniging met rechtspersoonlijkheid in de zin van deze wet heeft aangenomen. Zij schrokken er voor terug hun ledenlijsten ter inzage te houden van al de leden. Door de vorm van controle van de statuten en door het feit dat hun jaarrekeningen moesten voorgelegd worden aan het bevoegd Ministerie, vreesden zij een overheidsinmenging in hun interne aangelegenheden. De meeste vakorganisaties konden er zich ook niet mee akkoord verklaren dat hun doeleinden moesten beperkt worden tot de studie, de bescherming en de ontwikkeling van de beroepsbelangen van hun leden. Het belette hen immers zich bezig te houden met politieke vraagstukken of een deel van hun gelden te gebruiken voor politieke doeleinden of ten bate van een interprofessionele solidariteit. Deze bepalingen beletten ook de oprichting van grote interprofessionele organisaties en van mutualiteiten.(32)

III. De nijverheids- en arbeidsraden en de Hogere Arbeidsraad

64. Buiten de reeds vernoemde wet op de werkrechtersraden was de wet van 16 augustus 1887 ter instelling van de nijverheids- en werkraad de eerste wet waardoor aan de werknemers de mogelijkheid werd geboden om zelf enige inspraak te hebben in de beslissingen die hen aanbelangen.(33) De Hogere Arbeidsraad, ingesteld bij Koninklijk Besluit van 7 april 1892, moet tegelijkertijd vermeld worden.

Met de inrichting van deze raden ging de wetgever eens te meer in op één van de suggesties van de Commissie van de Arbeid. Bovendien liet hij zich inspireren door de verzoeningsraden, die reeds een twintigtal jaren met succes

(32) P. HORION, Nouveau précis de droit social belge, Liège, La haye, 1965, blz. 138.

(33) B.S., 21 okt. 1887.

in Groot-Brittannië functioneerden, met het doel conflicten tussen werkgevers en werknemers bij te leggen. Ook gelijksoortige raden, die reeds officieus in eigen land waren opgericht, dienden als voorbeeld.(34)

65. Het was nochtans de bedoeling de opdrachten van de nijverheids- en arbeidsraden ruimer te zien dan alleen maar verzoening. De raden kregen een tweevoudige opdracht. Zij moesten beraadslagen over de gemeenschappelijke belangen van werkgevers en werknemers, en aldus geschillen voorkomen, en zo nodig, bijleggen. Daarnaast kon hen gevraagd worden advies uit te brengen over de vraagstukken en projecten betreffende de nijverheid en de arbeid.

De raden werden opgericht bij Koninklijk Besluit ofwel ex officio. Het gebeurde op aanvraag van de gemeenteraad of van de werkgevers. Zij waren samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werknemers en van werkgevers. Voor de werknemersvertegenwoordigers werden verkiezingen georganiseerd. Afdelingen naargelang de verschillende nijverheden in de streek waren mogelijk. De afdelingen moesten minstens eens per jaar vergaderen. Bijkomende vergaderingen konden bijeengeroepen worden door de bestendige deputatie. Bij een conflict kon de raad bovendien worden bijeengeroepen door de provinciegouverneur, de burgemeester of de voorzitter van de raad. Bijkomende vergaderingen konden samengeroepen worden op aanvraag van de werkgevers of de werknemers.(35)

66. De bij Koninklijk Besluit van 7 april 1892 ingestelde Hogere Arbeidsraad was in België het eerste permanent orgaan dat een consultatieve functie op sociaal gebied vervulde en was aldus de eerste voorloper van de huidige Nationale

(34) Parl. doc. Kamer, 1885-1886, blz. 156; Parl. hand. Kamer, 1886-1887, blz. 1715.

(35) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 301 en 427-429.

Arbeidsraad.(36) Zoals het verslag aan de Koning het formuleerde moest hij zich op nationaal plan bezig houden met problemen die kunnen ontstaan tussen werkgevers en werknemers en moest hij nagaan welke verbeteringen aan de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers konden worden aangebracht. Daartoe moest hij onder meer de vragen voorbereiden die aan de nijverheids- en arbeidsraden zouden worden gesteld en moest hij anderzijds de wensen van deze raden in geordende voorstellen aan de regering overmaken.(37)

De raad had een drieledige samenstelling. Er waren zestien vertegenwoordigers van de werkgevers en zestien vertegenwoordigers van de werknemers. Daarbij werden nog zestien leden gevoegd die bijzonder onderlegd waren in economische en sociale aangelegenheden.(38) De leden werden allen benoemd door de Koning, zonder enige tussenkomst van werkgevers- of werknemersorganisaties.(39)

67. Er kan moeilijk beweerd worden dat deze organen een onverdeeld succes waren. Van hun adviserende functie hebben zij, en vooral de Hogere Arbeidsraad, ruim gebruik gemaakt. Op dit terrein hebben zij een zeer constructieve, zij het overwegend technische rol vervuld bij het tot stand komen van de sociale wetgeving.(40)

Wat hun verzoenende opdracht betreft hebben de raden quasi totaal gefaald. Volgende cijfers, gepubliceerd in het

(36) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 168.

(37) Verslag aan de Koning, Pasin., 1892, blz. 172.

(38) Toen de Hogere Arbeidsraad na de eerste wereldoorlog bij wet van 31 maart 1920 opnieuw werd opgericht, werden twintig leden voor elk van de drie groepen voorzien.

(39) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 168.

(40) Ibid.

Arbeidsblad, spreken dienaangaande voor zichzelf:(41)

jaartal	stakingen	tussenkomst	geslaagd	niet geslaagd
1896	181	11	5	6
1897	147	10	6	4
1898	121	8	5	3
1899	102	3	2	1
1900	124	7	1	6

De oorzaken voor de mislukkingen waren veelvuldig. De moeilijke procedure voor de samenroeping der raden was er zeker niet vreemd aan. Erger was wellicht dat de werkgevers over het algemeen negatief stonden tegenover de raden. Onmiddellijk na en onder druk van de onlusten van 1886 waren zij akkoord gegaan met de oprichting van de raden. Eens de onlusten vergeten, boycotten zij openlijk de raden door afwezig te blijven van de vergaderingen. Tenslotte waren de werknemers en vooral de syndicale organisaties nog onvoldoende gewapend om terdege hun rol te spelen in dergelijke organen. Zij beschikten namelijk nog niet over voldoende competente mensen om al de raden te bevolken.(42)

(41) Geciteerd in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 431.

(42) Ibid., blz. 431-432.

Zoals reeds gezegd werd na de eerste wereldoorlog de Hogere Arbeidsraad opnieuw ingericht bij de wet van 31 maart 1920. Bij K.B. van 8 november 1935 zou hij vervangen worden door de Hoge Raad voor de Arbeid en de Maatschappelijke Voorzorg die op 19 december 1944 op zijn beurt vervangen werd door een officieuze Algemene Paritaire Raad. Tenslotte werd bij wet van 29 mei 1952 de huidige Nationale Arbeidsraad ingesteld, die nog steeds o.m. de bevoegdheden heeft van de vroegere Hogere Arbeidsraad. Na de eerste wereldoorlog werden eveneens de nijverheids- en arbeidsraden opnieuw ingesteld bij wet van 15 juli 1919. De maatregel had geen praktisch gevolg, omdat noch de werkgevers noch de werknemers een beroep deden op de raden. Zij gaven veeleer de voorkeur aan de uit de praktijk gegroeide paritaire comités. De raden werden afgeschaft door de wet van 29 mei 1952, en de bevoegdheden ervan werden eveneens overgenomen door de N.A.R.

IV. Het werkplaatsreglement.

68. In tegenstelling met de voorgaande besproken wetten, die vooral betrekking hadden op de collectieve verhoudingen tussen de werkgevers en de werknemers, hebben de volgende wetten die ter sprake komen vooral betrekking op de individuele verhouding tussen werkgever en werknemer. Een eerste wet in dit verband is de wet van 15 juni 1896 nopens de werkplaatsreglementen.(43)

Reeds de wet van 13 december 1889 op de vrouwen- en kinderarbeid verplichtte de werkgevers die onder de toepassing van deze wet vielen, een reglement van inwendige orde van de onderneming op een goed zichtbare plaats aan te plakken. Dergelijk procédé werd nuttig geacht, omdat men tot de bevinding gekomen was dat het feit dat de overeengekomen arbeidsvoorwaarden onvoldoende klaar waren vastgesteld, één van de belangrijkste oorzaken was van spanningen in de onderneming.(44) Daarom werd een speciale wet noodzakelijk geacht die een onweerlegbaar vermoeden juris et de jure, zou vestigen ten aanzien van de aanvaarding van de bepalingen en de bedingen van de arbeidsovereenkomst, die in een werkplaatsreglement zouden zijn opgenomen.(45)

69. De wet verplichtte de opstelling van een werkplaatsreglement in al de nijverheids- en handelsondernemingen die minstens tien werklieden tewerkstelden.(46) Verschillende bepalingen moesten er verplicht in opgenomen worden, zoals begin en einde van de werkdag, de rustpauzes, de wijze van vaststelling van het loon, de tijdstippen van betaling van het loon, enz.

(43) B.S., 25 juni 1896.

(44) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 173.

(45) F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op.cit., blz. 83.

(46) In de wet zelf was bepaald dat door een K.B. vóór 1 januari 1900 alle ondernemingen die minstens 5 werklieden tewerkstelden onder het toepassingsgebied van de wet moesten gebracht worden. Het K.B. van 20 juni 1936 breidde het toepassingsgebied uit tot alle ondernemingen met één werkmán.

Daarnaast waren er bepalingen die slechts betrekkelijk verplicht waren. Dit wil zeggen, zij moesten in het werkplaatsreglement opgenomen worden, wanneer die bepalingen in de onderneming van toepassing waren. Naast de opzeggingstermijnen zijn de straffen en boetes hier het beste voorbeeld. Indien in de onderneming straffen of boetes voorzien waren, dan moesten zij in het werkplaatsreglement worden opgenomen. Andere dan de aldus aangeduide straffen of boetes mochten niet worden toegepast.(47) Bovendien was ten aanzien van de boetes bepaald dat per dag nooit voor meer dan één vijfde van het dagloon boetes konden opgelegd worden,(48) en dat de opbrengst van de boetes ten voordele van de werklieden van de onderneming moest worden gebruikt.

70. Alhoewel dergelijke bepalingen het patronale doen en laten zeker beperkten, toch was de werkgever vrij in het werkplaatsreglement op te nemen wat hij wou. Het was inderdaad de werkgever die uitsluitend de bevoegdheid kreeg het werkplaatsreglement op te stellen en te wijzigen.(49) Hierbij hadden de werklieden wel het recht om suggesties te doen. (50) Daartoe diende het reglement voor de inwerkingtreding door aanplakking aan de werklieden ter kennis te worden gebracht.(51) Gedurende ten minste acht dagen moest een

(47) Cass. 1 juli 1909, Pas. 1909, I, blz. 327.

(48) In het oorspronkelijk ontwerp van de regering van 18 juli 1895 was voorzien dat de boetes niet meer mochten bedragen dan de helft van het dagloon.

(49) Sinds de instelling van de ondernemingsraden door de wet van 20 sept. 1948 waren deze organen, in de ondernemingen waar zij bestonden, bevoegd voor het opstellen van het werkplaatsreglement. (wet 20 sept. 1948, art. 15, d.)

(50) Opmerkingen en voorstellen konden ook uitgaan van de nijverheids- en arbeidsraden en van de gouverneur van de provincie.

(51) Normaal nam de werkgever het initiatief voor de opstelling of de wijziging van het werkplaatsreglement. Er waren evenwel geen juridische beletselen tegen initiatieven tot wijziging die van één of meer werklieden

register ter beschikking van de werklieden en hun afgevaardigden worden gehouden, waarin zij eventuele opmerkingen konden naar voor brengen. Bovendien hadden de werklieden het recht gedurende dezelfde termijn hun opmerkingen schriftelijk over te maken aan de arbeidsinspecteur. Alhoewel dergelijke bekendmakingen ondertekend moesten zijn, mochten op hun verzoek de namen van deze werklieden niet bekend gemaakt worden.

Elk werkplaatsreglement of elke wijziging ervan moest de door de werkgever ondertekende verklaring bevatten dat de werklieden op regelmatige wijze waren geraadpleegd. Bij ontstentenis van deze verklaring waren de reglementen niet bindend voor de werklieden.(52) Niettegenstaande gans deze procedure was de werkgever niet in het minste verplicht rekening te houden met de gemaakte opmerkingen. Enkel de uitplakking gedurende een bepaalde termijn was verplicht. Daarna werd het werkplaatsreglement automatisch van kracht, tenzij de werkgever wou rekening houden met bepaalde opmerkingen.(53)

71. Toch waren de bepalingen van het werkplaatsreglement bindend voor de werklieden. Zoals reeds gezegd werd er een onweerlegbaar vermoeden geschapen dat de werklieden instemden met de bepalingen van het werkplaatsreglement,(54) zodat

./... uitgingen. Zij konden hun suggesties echter enkel voorleggen aan de werkgever zonder zelf het initiatief te kunnen nemen voor de uitplakking ervan. Het stond de werkgever vrij al dan niet in te gaan op dergelijke voorstellen.

(52) Cass. 18 okt. 1900, Pas. 1901, I, blz. 9.

(53) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 174; F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 86; J. ANSELIN, op. cit., blz. 312.

(54) Nog in 1952 bevestigde het Hof van Cassatie dat de werklieden geacht worden akkoord te gaan met het werkplaatsreglement, ook al is het niet tot stand gekomen ten gevolge van een overeenkomst tussen beide partijen. Cass. 6 nov. 1952, Pas. 1952, I, blz. 137, J.T., 1953, blz. 25, met noot M. TAQUET.

de bepalingen ervan een contractueel karakter kregen en aldus gevoegd werden bij de uitdrukkelijk overeengekomen bedingen.(55)

Bij dit alles is het duidelijk dat de wet van 15 juni 1896 betreffende de werkplaatsreglementen niet tot doel had de vrijheid van de werkgevers te beperken. Dit komt trouwens duidelijk tot uiting in het senaatsverslag : "Het wetsontwerp doet geen afbreuk aan de vrijheid van het ondernemingshoofd om de voorwaarden van de arbeidsduur, arbeidsorganisatie, arbeidsbezoldiging vast te stellen. Het wil slechts dat, in zijn vrij optreden, het ondernemingshoofd openlijk handelt. Het geschreven reglement verplicht, doch zijn inhoud is vrij. Wij worden dus niet zozeer verzocht een verordenende wet als wel een wet van openbaarheid te stemmen."(56)

V. De arbeidsovereenkomst

1. Werklieden

72. Een wet waaraan in dit kader ruime aandacht moet geschonken worden is de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereen-

(55) De bepalingen van het werkplaatsreglement werden aldus gezien als deel uitmakend van de individuele arbeidsovereenkomst. Zie P. HORION, op. cit., blz. 179; F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 87; J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst (Arbeidsreglement), in A.P.R., 1961, blz. 9-11; M. TAQUET, gecit. noot. Art. 3 van de wet van 4 maart 1954, dat een hiërarchie opstelde van de rechtsbronnen die de arbeidsverhouding kunnen beheersen, plaatste het werkplaatsreglement nochtans een trap lager dan de arbeidsovereenkomst.

De wet van 15 juni 1896 is momenteel vervangen door de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, waarop later uitvoeriger zal teruggeko-

(56) Aangehaald in G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 174. Zie ook P. HORION, op. cit., blz. 179.

komst.(57) De voorbereidende werkzaamheden van deze wet hebben verschillende jaren in beslag genomen. Reeds op 24 januari 1891 werd door de toenmalige Minister van Justitie LEJEUNE een commissie ingesteld met de opdracht een voorontwerp van wet uit te werken betreffende de dienstverhuring van de werklieden en de dienstboden. Er werd een omvangrijk ontwerp opgesteld, waarvan het grootste gedeelte echter gewijd was aan het probleem van de arbeidsongevallen.(58)

(57) B.S., 14 maart 1900.

(58) Mede door de toenemende mechanisatie stond de problematiek van de arbeidsongevallen toen volop in de belangstelling. Aangezien er geen speciale wetgeving terzake was, werd de schadeloosstelling in geval van arbeidsongeval geregeld door de beginselen van het gemeen recht, en meer speciaal door artt. 1382, 1383 en 1384 B.W. Dit betekende konkreet dat het slachtoffer van een arbeidsongeval, wilde hij kunnen aanspraak maken op een schadevergoeding van de werkgever, diende te bewijzen dat de door hem geleden schade te wijten was aan de fout, de lichte terkortkoming, de nalatigheid of het gemis aan voorzorg van de werkgever. Ook kon hij eventueel bewijzen dat de schade te wijten was aan de fout van een aangestelde van de werkgever of dat de schade veroorzaakt was door zaken die onder bewaking van de werkgever stonden.

Een dergelijk bewijs is uiteraard zeer moeilijk te leveren. Bovendien waren er geen garanties tegen een mogelijke insolventiteit van de werkgever en tenslotte had een mogelijke gerechtigde af te rekenen met langdurige processen, zodat hij ondertussen tot een staat van behoeftigheid kon gebracht zijn. Het aantal niet vergoede arbeidsongevallen werd geschat op 77%.

Er waren wel pogingen aangewend om in het kader van het gemeen recht een bevredigende oplossing te vinden. De theorieën van Ch. SAINCTELETTE zijn het bekendste voorbeeld. (Ch. SAINCTELETTE, De la responsabilité et de la garantie (accidents de transport et de travail), Brussel, 1884.) Deze auteur behandelde de verantwoordelijkheid voor de schade bij arbeidsongevallen op basis van de contractuele verantwoordelijkheid volgens de artt. 1135, 1147 en 1148 B.W. Hij redeneerde dat de werkgever er zich contractueel toe verbonden had de veiligheid van de werknemers te vrijwaren. Op het einde van de arbeidsovereenkomst moet hij daarom de arbeidskracht teruggeven in de staat waarin hij ze ontvangen heeft. Kan hij dat niet, dan heeft hij de overeenkomst niet nageleefd, en moet

./...

De Minister nam dit ontwerp over en diende het als wetsontwerp bij de Kamer in op 14 augustus 1891. Ten gevolge van elkaar vlug opvolgende kamerontbindingen kwam het ontwerp nooit ter discussie. De heer NYSSSENS, de eerste titularis van het nieuw opgerichte Ministerie van Nijverheid en Arbeid, (59) gaf op 7 november 1895 opdracht aan de Hogere Arbeidsraad een nieuw ontwerp op te stellen, dat ditmaal beperkt zou zijn tot de problematiek van de arbeidsovereenkomst alsdusdanig. Niettegenstaande het niet tot zijn opdracht behoorde, kon de Hogere Arbeidsraad er niet aan weerstaan de problematiek van de arbeidsongevallen in zijn ontwerp te betrekken. Het gedeelte van dit ontwerp dat betrekking had op de arbeidsovereenkomst zelf, werd door de regering op 27 november 1896 als wetsontwerp bij de Kamer ingediend. Na zeer lange besprekingen zou dit de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst worden. (60)

73. Het toepassingsgebied werd als volgt omschreven : (61)

"Deze wet regelt de overeenkomst krachtens welke een werkmán zich verbindt te arbeiden onder het gezag, het bestuur

./... hij de schade vergoeden die het gevolg is van deze contractuele fout, tenzij hij het bestaan van een buitenstaande oorzaak waarvoor hij niet verantwoordelijk is, kan bewijzen. Gans de theorie kwam dus neer op de verlegging van de bewijslast. De problematiek van de arbeidsongevallen was ook juridisch zeer actueel, omdat het Hof van Cassatie, nadat enkele lagere rechtbanken de theorie van SAINCTELETTE hadden gevolgd, in 1889 deze theorie volledig had verworpen. (Cass. 28 maart 1889, Pas. 1889, I, blz. 162). De problematiek zou geregeld worden door de wet van 24 dec. 1903 inzake de arbeidsongevallen en de wet van 24 juli 1927 inzake de beroepsziekten. Zie meer over dit alles in F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 145 e.v.; P. HORION, op. cit., blz. 139 e.v.; J. ANSELIN, op. cit., blz. 395 e.v.

(59) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 163-164.

(60) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.44.

Deze wet is momenteel nog steeds van kracht. Door de vele wijzigingen die deze wet sinds 1952 heeft ondergaan, is de oorspronkelijke wet echter niet meer te herkennen. De wet werd inderdaad niet minder dan 15 keer al dan niet grondig gewijzigd. Van de oorspronkelijk meer dan 40 artikelen, zijn er momenteel slechts 7 waaraan niets veranderd werd. Er werden 9 artikelen opgeheven en er werden er 25 nieuwe bijgevoegd. Momenteel zijn er voorbereidingen aan de gang om de wet op te heffen en de bepalingen er van te integreren in een algemene wet op de arbeidsovereenkomsten.

en het toezicht van het hoofd ener onderneming of een patroon, tegen een door deze te betalen loon, berekend hetzij naar de duur van de arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverde werk, hetzij volgens enige andere grondslag tussen partijen vastgesteld. De meesterknechts en de onderbazen zijn onder de werklieden begrepen."(62)

De wet was dus enkel van toepassing op de werklieden, maar nergens werd een bepaling gegeven van het begrip werkman. Deze definitie werd door de wetgever opzettelijk achterwege gelaten, omdat hij vreesde in een definitie niet iedereen te kunnen omvatten die in het dagelijks spraakgebruik als werkman werd aangeduid.(63) Wel werd in de voorbereidende werken duidelijk gemaakt dat het begrip werkman het beeld oproept van iemand die met de handen werkt. Dit blijkt uit de verklaring van de verslaggever in de Kamer, die verklaarde dat de bedienden uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de wet, omdat zij een totaal andere arbeid verrichten dan de werklieden waarbij de lichamelijke inspanning die zij moeten leveren slechts bijkomstig is, en dikwijls zelfs helemaal ontbreekt.(64)

De wetgever heeft het verder aan de rechtsleer en de rechtspraak overgelaten om te bepalen wie als werkman in de zin van dit artikel moest beschouwd worden. Een eensgezinde rechtsleer en rechtspraak heeft sindsdien aangenomen dat handenarbeid karakteristiek is voor een werkman.(65)

(61) Wet 10 maart 1900, art. 1.

(62) Aan deze tekst werden tot nog toe geen wijzigingen gebracht.

(63) Memorie van toelichting, Pasin., 1900, blz. 82.

(64) Verslag HOYOIS, Kamer, Pasin., 1900, blz. 87.

(65) Zie o.m. H. VELGE, Eléments de droit industriel belge, Brussel, 1927, nr. 51; P. HAIDANT, Précis de législation sociale et industrielle, Luik, 1948, blz. 21; F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 34; P. HORION, op. cit., blz. 239; G. ABEL - P. LAGASSE, ./...

Naast de bedienden werden nog andere categorieën van werknemers uit het toepassingsgebied van de wet gesloten. Dit was het geval met de thuisarbeiders, omdat geacht werd dat zij wel werkten onder het gezag, maar niet onder het bestuur en het toezicht van de werkgever.(66) Ook de dienstboden vielen niet onder de wet, omdat de persoon die een dienstbode tewerkstelt niet "het hoofd ener onderneming of een patroon" is.(67) De bepalingen van deze wet zijn evenmin van toepassing op de leerlingen. Het doel van een arbeidsovereenkomst voor leerlingen is anders, namelijk het aanleren van een beroep, en bovendien is er bij een dergelijke overeenkomst niet noodzakelijk de betaling van een loon.(68)

Tenslotte - moet het er nog aan toegevoegd worden - de wet was en is enkel van toepassing op degenen die arbeid verrichten in ondergeschikt verband. Ambachtslieden, zelfstandigen zijn dus uit het toepassingsgebied gesloten.(69)

-
- ./... Code industriel belge, Brussel, 1926, I, blz. 1345.
Het onderscheid tussen handenarbeid en geestesarbeid wordt ook nu nog steeds aangehouden, alhoewel het soms aanleiding geeft tot absurde situaties. Onder de talrijke literatuur over dit onderwerp zij alleen vermeld R. BLANPAIN, De toenadering der statuten werkmansbediende, in Arbeidsblad, 1968, blz. 1287 e.v.
- (66) F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 34.
- (67) Memorie van Toelichting, Pasin., 1900, blz. 82. Zie ook H. VELGE, op. cit., nr. 49.
- (68) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.161-165.
Oorspronkelijk vielen schepelingen en binnenschippers ook onder de wet tot respectievelijk door de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst voor schepelingen en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers een eigen regeling voor deze categorieën werd uitgewerkt.
- (69) Sinds deze wet is het ondergeschikt verband het criterium om uit te maken of iemand al dan niet onder toepassing van de arbeidswetgeving valt. Daarvoor werd in strikte toepassing van art. 1799 B.W. een onderscheid gemaakt tussen een arbeidsovereenkomst en een aannemingsovereenkomst op grond van het al dan niet forfaitair karakter van de prijs of het loon. Zie TROPLONG, op. cit., nr. 843.

Al wie werklieden in de zin van de wet tewerkstelde, viel als werkgever onder het toepassingsgebied van de wet. Om aan dit begrip een ruime interpretatie te geven, en om alle betwistingen te vermijden, werd het in de wet door twee termen omschreven, namelijk "het hoofd ener onderneming of een patroon". Hiermee vielen zowel de grote als de kleine ondernemingen, tot en met de ondernemingen met één werkman in dienst, onder de toepassing van de wet. (70)

74. Naast de bepalingen over het toepassingsgebied handelt de wet nog over het aangaan en het bewijs van de arbeidsovereenkomst. Er werd een korte verjaringstermijn voorzien en verschillende verplichtingen van de partijen werden wettelijk vastgesteld. Ook werden bepalingen opgenomen over de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer en werden voorwaarden bepaald waaronder de werkman zich kon laten vervangen. Een belangrijk deel van de wet was gewijd aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en aan de vergoeding bij onrechtmatige beëindiging. Er werd suppletief een opzeggingstermijn voorzien van zeven dagen, waarbij een strikte wederkerigheid werd in acht genomen. Ook werd de mogelijkheid voorzien van onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer een der partijen bepaalde tekortkomingen tegengeworpen kon worden. Tenslotte waren heel wat artikelen gewijd aan de problematiek van de bekwaamheid van de gehuwde vrouw en de minderjarige om een arbeidsovereenkomst te sluiten en het loon in ontvangst te nemen. (71)

(70) Verslag Kamer, Pasin., 1900, blz. 89.

(71) Het is opvallend en kenschetsend voor de toenmalige situatie dat er zoveel aandacht geschonken werd aan de bekwaamheid van de gehuwde vrouw. Dit blijkt niet alleen uit de tekst van de wet zelf, maar vooral uit de voorbereidende werken. Deze passage was daar inderdaad de grote struikelblok. De discussie daarover raakte zelfs zo erg in het slop dat op 28 april 1899 de Kamer over de artikelen van het ontwerp in eerste ./...

75. Reeds het feit dat de bedienden niet onder het toepassingsgebied van deze wet vallen is kenschetsend voor de aard van deze wet. Het was inderdaad niet zozeer een beschermingswet, dan wel een wet om de rechtszekerheid te bevorderen. De bedienden werden voorlopig mans genoeg en ontwikkeld genoeg geacht om tot duidelijke afspraken met hun werkgever te komen.(72)

De wet durft slechts met een zekere schroomvalligheid ingrijpen in de individuele vrijheid. "Eenvoudige wet van burgerlijk recht, getrouwe uitdrukking van de juridische gelijkheid der partijen, is de wet op het arbeidscontract even aanvaardbaar door de voorstanders als door de tegenstanders van de staatstussenkomst inzake arbeid en nijverheid."(73) De meeste beschikkingen van de wet zijn dan ook van suppletieve aard. "Er is geen sprake van in dit contract, evenmin als in de andere, de vrijheid der partijen te beperken. De wetgever, wanneer hij hun vermoedelijke wil uitdrukt, verhindert hen niet tegenovergestelde be-
dingen te bepalen."(74) Wanneer er toch enkele bepalingen van dwingend recht zijn (75) werd in de memorie van toelichting uitdrukkelijk aangekondigd dat de vrijheid der partijen slechts beperkt werd in de mate die voor de openbare

./... lezing stemde, behalve over de artikelen die op dit onderwerp betrekking hadden. Deze artikelen werden eerst opnieuw naar een bijzondere commissie verwezen. Zie G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 177-178.

(72) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.46-47.

(73) Memorie van toelichting, Pasin., 1900, blz. 82.

(74) Ibid.

(75) Bepalingen van dwingend recht waren o.m. art. 4 i.v.m. het toelaten van het getuigenbewijs ongeacht de hoogte van het geschil; art. 5 i.v.m. het verbod arbeidsovereenkomsten voor het leven te sluiten; art. 6 i.v.m. de verjaringstermijn; art. 13 i.v.m. de verantwoordelijkheid van de werkgever bij bewaargeving van werktuigen en i.v.m. de aansprakelijkheid van de werkgever voor gebrekkig werk te wijten aan door hem geleverde grondstoffen of werktuigen; art. 29 e.v. i.v.m. de bekwaamheid van de gehuwde vrouw.

orde noodzakelijk werd geacht.(76)

Alhoewel aldus de vrijheid der partijen en bijzonder de beslissingsmacht van de werkgever door deze wet slechts in zeer geringe mate was aangetast, toch kan men reeds spreken van een beschermingswet ten voordele van de werklieden. Dit komt tot uiting in sommige bepalingen van bindend recht die beperkingen stellen in sommige aangelegenheden waar de werkgevers misbruiken hadden gemaakt, bijvoorbeeld betreffende de verantwoordelijkheid der partijen.(77)

2. Bedienden

76. Alhoewel de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden van 7 augustus 1922 niet meer thuishoort onder de hoofding "De eerste sociale wetgeving", toch enkele woorden over deze wet, onder meer omdat zij meer reliëf geeft aan wat gezegd werd over de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Reeds tijdens de besprekingen van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden waren er stemmen opgegaan voor een gelijkaardige wet voor de bedienden. Heel veel werk werd er echter niet van gemaakt, want slechts op 6 mei 1908 diende volksvertegenwoordiger FRANCK een "wetsvoorstel betreffende de bedienden en klerken" in. Zonder bespreking verviel het voorstel bij de kamerontbinding van 1911. Op 13 april 1913 diende FRANCK zijn wetsvoorstel terug in.(78)

Ondertussen was ook de regering met een ontwerp over de "beambtenarbeidsovereenkomst" klaargekomen en diende het in op 12 maart 1914. Het regeringsontwerp was in hoge mate geïnspireerd door een ontwerp uitgewerkt door de Hogere Arbeidsraad en ging veel verder dan het wetsvoorstel FRANCK. Geen van beide teksten kwam ten gevolge van de wereldoorlog

(76) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 176.

(77) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.47-48.

(78) Ibid., blz. II.1.51-52.

tot een bespreking. Toch zouden zij nog een grote invloed hebben op de latere wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.(79)

Inderdaad, op 22 januari 1920 werd door MECHELYNCK en TROCLET een wetsvoorstel ingediend dat bijna letterlijk de overname was van de vorige teksten. Na grondige besprekingen en herwerkingen in Kamer en Senaat, zou het de wet van 7 augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden worden.(80)

77. De wet zegt niets over haar toepassingsgebied, tenzij dat met uitzondering van drie artikelen (81) de bepalingen ervan niet van toepassing waren op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden die meer dan 12 000 frank per jaar verdienen.(82) De titel van de wet spreekt van bediendenovereenkomst (contrat d'emploi). Elders in de wet, bijvoorbeeld in artikel 6, is sprake van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Er wordt echter nergens gezegd wat door deze termen verstaan moet worden. In de voorbereidende werken werd gezegd dat het moeilijk te zeggen is wie allemaal als bediende moet beschouwd worden, omdat men daarbij het risico loopt bepaalde categorieën te vergeten. Daarom werd het aan de rechtspraak overgelaten een nadere preci-

(79) G. DE BROECK, De sociale wetgeving, blz. 179.

(80) Samen met enkele latere wetswijzigingen werd de tekst van deze wet gecoördineerd door het K.B. van 20 juli 1955 (B.S., 3-4 okt. 1955) dat momenteel mits verschillende wijzigingen nog steeds van kracht is. De vroeger gegeven opmerking i.v.m. de voorbereiding van een wet op de arbeidsovereenkomsten geldt ook voor deze wet.

(81) Art. 7 dat bepaalt dat bij oproeping onder de wapens de arbeidsovereenkomst slechts wordt geschorst; artt. 26 en 27 die betrekking hebben op de borgtocht.

(82) Dit bedrag werd herhaaldelijk gewijzigd. Het werd achtereenvolgens 24 000 F (wet 2 mei 1929), 48 000 F (besl. wet 18 sept. 1945), 72 000 F (besl. wet 28 feb. 1947), 180 000 F (wet 11 maart 1954). Sinds de wet van 21 nov. 1969 is de wet op al de bedienden van toepassing, al zijn er nog bepalingen die verschillen naargelang de hoogte van het loon.

sering te geven aan het begrip bediende.(83)

Rechtspraak en rechtsleer zijn quasi unaniem van oordeel dat het gaat om personen die verbonden zijn door een overeenkomst waardoor zij er zich toe verbinden onder gezag, leiding en toezicht van een ander persoon een werk van intellectuele aard te leveren voor deze laatste, tegen de betaling van een loon. Een arbeidsovereenkomst voor bedienden verschilt dus slechts door de aard van het werk van een arbeidsovereenkomst voor werklieden : geestelijke arbeid tegenover handenarbeid.(84)

(83) J. HOUBEN, De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922, commentaar, Brussel, 1934, blz. 200-202.

(84) J. HOUBEN, op. cit., blz. 202; R. GEYSEN, De contracten der arbeiders, bedienden, werklieden, schippers, zeelieden, en de arbeidsgerechten, wetgeving, commentaar, rechtsleer, rechtspraak (1921-1946), Antwerpen, Brussel, Gent, Leuven, 1947, blz. 42-46; F. VAN GOETHEM - R. GEYSEN, Arbeidsrecht, Antwerpen, Brussel, Gent, Leuven, 1951, blz. 23-24 en 116; P. HAIDANT, op. cit., blz. 34; J. ANSELIN, op. cit., blz. 130-131; F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 46; P. HORION, op. cit., blz. 240; A. COLENS, Le contrat d'emploi, 5^e ed., Brussel, 1973, blz. 51 e.v.; J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, Handarbeiders en bedienden, Gent, Leuven, 1973, blz. 79 e.v.

Soms wordt nog een bijkomend onderscheid gemaakt tussen de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de arbeidsovereenkomst voor bedienden, naargelang de graad van ondergeschiktheid. Zo zou voor de werklieden een scherpere vorm van ondergeschiktheid vereist zijn, die tot uiting komt in gezag, leiding en toezicht van de werkgever, terwijl voor bedienden enkel gezag vereist zou zijn. Zie M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.122-123. Dit kan gestaafd worden met rechtspraak van Cassatie, wanneer gezegd wordt : "doit être considéré comme 'employé' ... celui qui s'oblige à effectuer un travail de nature intellectuelle sous la direction d'une autre personne, laquelle s'engage à lui payer la rémunération convenue." (Cass. 7 okt. 1943, Pas., 1943, I, blz. 382). In dit arrest is enkel sprake van leiding. Daaruit mogen echter geen te vergaande conclusies getrokken worden. Wanneer in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden sprake is van gezag, leiding (bestuur) en toezicht, gaat het immers niet om drie voorwaarden die

./...

78. Wat haar inhoud betreft, verschilde deze wet grondig van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden. De wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden bevatte heel wat meer bepalingen van dwingend recht. Veel van deze bepalingen waren slechts dwingend voor zover het de bescherming van de bedienden betrof. (85) Hierdoor week de wet af van het beginsel van de gelijkheid der partijen, zoals zij dit ook nog uitdrukkelijk deed, bijvoorbeeld in verband met de opzeggingstermijnen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

De wet bepaalde welke soorten overeenkomsten er konden gesloten worden en in welke vorm dit kon gebeuren. Zij gaf een, zij het elementaire regeling voor de proefclausule in de arbeidsovereenkomst. Zij voorzag de nietigheid van de overeenkomst wanneer het loon duidelijk te laag was. Er was een regeling voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de militaire dienst, in geval van ziekte en bij bevalling. Heel wat artikelen hadden betrekking op de beëindiging van de overeenkomst. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur kon normaal slechts beëindigd worden mits naleving van een opzeggingstermijn die kon gaan van dertig dagen tot zes maanden, wanneer de opzegging van de werkgever uitging, en die slechts de helft was wanneer de opzegging van de bediende uitging. (86) De beëindiging van

./... tegelijkertijd verwezenlijkt moeten zijn. Het gaat inderdaad slechts om één begrip, nl. gezag, dat zich kan uiten in het geven van bevelen (leiding) en het uitvoeren van controle (toezicht).

Zie R. BLANPAIN, Handboek, blz. 11 e.v.

(85) Wat bepaalde auteurs er toe brengt te besluiten dat deze bepalingen van relatieve openbare orde zijn.

J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 92-93.

(86) Over de opzeggingstermijnen bepaalde art. 12 :

"Deze termijn wordt bepaald als volgt :

a) Wordt de opzegging gedaan door den werkgever, dan bedraagt de opzeggingstermijn :

1° Dertig volle dagen, indien de bezoldigingen niet 500 frank per maand overschrijden;

./...

de overeenkomst zonder opzeggingstermijn om dringende redenen werd aan de beoordelingsbevoegdheid van de rechter toevertrouwd. Behalve bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk, waren de bepalingen over de schadevergoeding bij onrechtmatige beëindiging, in grote lijnen dezelfde als in de huidige wetgeving.(87) Ook de bepalingen over de afgifte van een getuigschrift op het einde van de arbeidsovereenkomst zijn tot heden toe niet essentieel gewijzigd. In een bepaald geval was de wet zelfs progressiever dan nu, namelijk waar elk concurrentiebeding als nietig werd beschouwd.(88) Wat betreft de bekwaamheid van de gehuwde vrouw en van de minderjarigen, werden de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 overgenomen. Voor de borgtocht was er een striktere regeling dan voor de werklieden. De verjaringstermijn was bepaald op één jaar. Tenslotte waren er maatregelen in verband met het commissieloon voor handelsvertegenwoordigers.

79. Aldus had deze wet heel wat karakteristieken die ook nu

./... 2° Negentig volle dagen, indien zij meer dan 500 frank bedragen.

De termijn bedraagt zes maanden voor de bedienden, die in dienst van denzelfden werkgever zijn gebleven gedurende tien jaar.

b) Wordt de opzegging gedaan door den bediende, dan worden de bij litt. a bepaalde termijnen, met de helft verminderd."

(87) Dit betekent uiteraard niet dat de schadevergoedingen dezelfde gebleven zijn. De opzeggingstermijnen, die als basis dienen voor de berekening van de schadevergoeding, zijn immers gewijzigd.

(88) Hierbij moet natuurlijk wel rekening gehouden worden met het feit dat deze bepaling slechts van toepassing was op de bedienden die minder dan 12 000 F per jaar verdienden. Ook in de huidige wetgeving wordt voor de bedienden, die minder dan 150 000 F per jaar verdienen, het concurrentiebeding als niet geschreven beschouwd. Toch blijkt uit de voorbereidende werken van de toenmalige wet dat men toen veel afkeriger stond tegenover het concurrentiebeding, omdat het in strijd werd geacht met de vrijheid van nijverheid. Zie J. HOUBEN, op. cit. blz. 173-174.

nog kenmerkend zijn voor de arbeidswetgeving. De wet behoorde tot het burgerlijk recht en hanteerde ter naleving van haar bepalingen burgerlijke straffen : nietigheid en schadevergoeding.(89) Waar de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden slechts uitzonderlijk beschermend was, is de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden duidelijk een beschermingswet : ofwel wordt de bediende eenzijdig beschermd,(90) ofwel wordt hij ten opzichte van de werkgever bevoordeeld.(91) Alhoewel volgens artikel 5 van die wet de inhoud van de overeenkomst vrij door de partijen mocht bepaald worden,(92) zijn de meeste beschikkingen van de wet van dwingend recht. Aan de partijen werden aldus bindende verplichtingen opgelegd waarvan niet mocht afgeweken worden in het nadeel van de bedienden.(93)

Besluit

80. Niettegenstaande de sociale onlusten en niettegenstaande het optreden van de wetgever, bleef tot aan de eerste

(89) Met uitzondering evenwel van art. 27 dat strafsancties voorzag tegen elke werkgever die de bepalingen i.v.m. de borgtocht niet naleefde.

(90) Enkele voorbeelden hiervan zijn art. 17 dat bepaalt dat de duur van de opzeggingstermijn slechts voor de bediende dwingend recht is; artt. 7 tot 10 i.v.m. de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij militaire dienst, ziekte en bevalling; art. 13 dat twee halve dagen verlof per week voorziet tijdens de opzeggingstermijn om een ander werk te zoeken.

(91) Art. 12 i.v.m. de duur van de opzeggingstermijn is hier het duidelijkste voorbeeld.

(92) Art. 5 van de wet bepaalde :

"Het voorwerp en de aard van de betrekking, de plaats waar deze wordt bekleed, de duur der verbintenis, de bezoldiging en alle andere voorwaarden, worden, behoudens de verbodsbepalingen van deze wet, door de overeenkomst vastgesteld.

Wat door de partijen niet is bedongen, wordt naar het gebruik geregeld."

(93) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.53-54.

wereldoorlog de beslissingsmacht van de werkgever weinig aangetast. Het coalitieverbod was weliswaar afgeschaft en de beroepsverenigingen konden onder bepaalde omstandigheden rechtspersoonlijkheid verwerven. De vrijheid van arbeid en nijverheid was echter nog verstevigd, doordat de strafbare feiten waren uitgebreid en doordat de straffen waren verzwaard. Bovendien waren er zeer strenge voorwaarden gesteld aan de beroepsverenigingen voor het verkrijgen van de rechtspersoonlijkheid, zodat bijna geen enkele beroepsvereniging van deze mogelijkheid gebruik heeft gemaakt.

81. Met de nijverheids- en arbeidsraden en met de Hoger Arbeidsraad werden wel instellingen gecreëerd, die het aan de werknemers mogelijk moesten maken om langs hun vertegenwoordigers in deze instellingen, enige zeg te krijgen in de aangelegenheden die hen aanbelangden. Verschillende zaken waren er oorzaak van dat deze organen niet brachten wat er van verwacht had kunnen worden. Slechts op adviserend gebied waren zij van enige betekenis bij de voorbereiding en de uitwerking van verschillende wetten. De rol die zij speelden was echter overwegend van juridisch-technische aard.
82. Een belangrijke wet in het kader van dit onderzoek is de wet op de werkplaatsreglementen, omdat zij tot doel had de willekeur van de werkgever te beperken. Deze wet had echter minder betrekking op de arbeidsvoorwaarden zelf, dan wel op het bekendmaken van de arbeidsvoorwaarden. De wet beperkte de patronale willekeur, maar niet de patronale vrijheid, omdat alleen de werkgever besliste wat er in het werkplaatsreglement werd opgenomen. Erger was dat de werklieden geacht werden met de bepalingen ervan akkoord te gaan, en dat zij dus gebonden waren door de arbeidsvoorwaarden die de werkgever alleen, vrij kon bepalen.

83. Alhoewel er enkele beschikkingen van dwingend recht in voorkwamen, was de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomsten, zeker niet in de eerste plaats een beschermingswet. Het was eerder een wet die de rechtszekerheid wou bevorderen. De meeste beschikkingen van de wet waren dan ook van suppletieve aard en de partijen konden er in de overeenkomst of in het werkplaatsreglement van afwijken.
84. De wet van 7 augustus 1922 kan als een voorafbeelding gezien worden van de huidige sociale wetgeving. Het is een beschermingswet ten voordele van de zwakkere partij in de arbeidsverhouding. De meeste bepalingen van de wet zijn daarom van dwingend recht. Men mag er niet, of slechts ten voordele van de bediende van afwijken. Bij het aangaan van de overeenkomst waren eventueel bepaalde formaliteiten verplicht. Voor het beëindigen ervan waren opzeggingstermijnen voorzien. Hiervan kan echter niet gezegd worden dat zij de vrijheid van afdanken beperkten. Ook over de inhoud van de overeenkomst zelf konden de partijen, behoudens de verbodsbepalingen van de wet, vrij bedingen.

BESLUIT VAN DEEL I. ARBEIDSRECHT EN VRIJHEID VAN ONDERNEMEN

85. Toen ten gevolge van de Franse Revolutie de economische en sociale ordening van het ancien régime werden omvergeworpen, kreeg de arbeid in ondergeschikt verband een volledig ander juridisch statuut. Op basis van het eigendomsrecht, de vrijheid van nijverheid en de vrijheid van arbeid, kwam de beslissingsmacht in de onderneming volledig in handen van de werkgever. Op basis van het eigendomsrecht kon hij het initiatief nemen tot oprichting van een onderneming. De vrijheid van nijverheid liet hem toe dit initiatief te oriënteren naar door hem vrij gekozen doelstellingen. Door de vrijheid van arbeid kon hij voor de verwezenlijking van die doelstellingen een beroep doen op mensen.

Door middel van een arbeidsovereenkomst kon de werkgever werknemers in dienst nemen. Hierdoor kreeg hij beslissingsmacht over personen. Bij het sluiten van de overeenkomst kon hij eenzijdig de inhoud ervan bepalen. Theoretisch-juridisch stonden werkgever en werknemer bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst als gelijke partijen tegenover elkaar. In de praktijk was deze gelijkheid meestal een loutere fictie.

Achteraf zou naast de drie hoger genoemde vrijheden de vrijheid van vereniging een rol spelen. Deze vrijheid liet personen toe hun vermogen in gemeenschap te brengen in het kader van een vennootschapsovereenkomst om de daaruit voortvloeiende winsten te delen. Deze vrijheid liet aldus toe dat de beslissingsmacht in de handen van een kleiner aantal personen werd geconcentreerd. Een kleiner aantal werkgevers verwierf macht over een groter aantal werknemers.

86. Onder Napoleon werden deze beginselen niet alleen bevestigd. De patronale beslissingsmacht werd verstevigd door de Napoleontische wetgeving, doordat de theoretische gelijkheid der partijen ten nadele van de werknemers werd doorbroken.
87. De eerste sociale wetgeving stelde geen fundamentele beperkingen aan de beslissingsmacht van de werkgever. Hoe schuchter ook de tussenkomst van de wetgever was, toch getuigt deze tussenkomst van een werkelijke evolutie in de liberale tijdsgedachten. Men zag eindelijk in dat de juridische gelijkheid een fictie was tengevolge van de grote economische ongelijkheid. Men zag in dat sommige vormen van ongelijkheid de openbare orde in gevaar brachten, en dat het wegwerken van deze ongelijkheden derhalve wellicht de beste oplossing was om de openbare orde te vrijwaren. Men zag in dat de natuurlijke ordening, grondslag van de klassieke liberale school, door een overheidsingreep moest geholpen worden.(1)

In deze geest zou de wetgever blijven tussenkomen en ontstond het arbeidsrecht. Er kwamen heel wat beschermingsmaatregelen ten voordele van de werknemers. Eén van de belangrijkste doelstellingen van het arbeidsrecht is met andere woorden de eenzijdige beslissingsmacht van de werkgever, zoals zij uit de hoger beschreven vrijheden voortvloeit, te beperken.

88. Zoals men dit ook bij de eerste sociale wetgeving had kunnen konstateren, ontstond het arbeidsrecht voor een goed stuk onder druk van de werknemers zelf. De beschrijving in dit deel toonde aan dat de werknemer als enkeling niet opgewassen was tegen de economisch sterkere werkgever.

(1) M. DELHUVENNE, op. cit., blz. II.1.42-43.

De werknemers begrepen dit en hebben zich collectief opgesteld. Ook deze collectieve opstelling had als essentieel doel de beperking van de eenzijdige beslissingsmacht van de werkgever.

Het arbeidsrecht hielp deze collectieve opstelling van de werknemers uitwerken. Het consacreeerde de mogelijkheid om vakorganisaties op te richten. Op verschillende vlakken werden organen gecreëerd, waarin de werknemers vertegenwoordigd zijn, en die allen tot doel hebben op de een of de andere manier aan de werknemers de mogelijkheid te geven om in mindere of meerdere mate de patronale beslissingen te beïnvloeden. Met de collectieve arbeidsovereenkomst verschaftte het arbeidsrecht de werknemers een geeigend instrument om aan beslissingsbeïnvloeding te doen.

89. Het doel van deze studie is na te gaan in hoeverre het arbeidsrecht in zijn opzet geslaagd is. Wat blijft er na bijna een eeuw arbeidsrecht over van de hoger beschreven vrijheden die de basis vormen van de beslissingsmacht van de werkgever? In hoeverre geeft het arbeidsrecht aan de werknemers de mogelijkheid om ondernemingsbeslissingen te beïnvloeden? In hoeverre heeft het arbeidsrecht de vrijheid van onderenemen reëel kunnen aantasten?

Het is op deze vragen dat deze studie een antwoord wil zoeken. In feite verondersteld dit een kritische analyse van al de bepalingen van het Belgisch arbeidsrecht. Ergens beperken zij allemaal in mindere of meerdere mate de beslissingsvrijheid van de werkgever. Gezien de uitgebreidheid van het Belgische arbeidsrecht, kan iets dergelijks echter niet de opgave van één persoon zijn, ten-

zij hij er zijn levenswerk van zou maken. Om toch een totaalbeeld te krijgen van de mate waarin het arbeidsrecht de vrijheid van ondernemen beperkt werd daarom voor de volgende procedure geopteerd.

90. Reeds hoger werd er op gewezen dat het arbeidsrecht vooral ontstaan is tengevolge van de collectieve opstelling van de werknemers. Deze collectieve opstelling had trouwens tot doel de beslissingsvrijheid van de werkgever te beperken. Daarom moet op de eerste plaats deze collectieve opstelling aan een nader onderzoek onderworpen worden. Welke mogelijkheden biedt het arbeidsrecht aan de werknemers om door een collectieve opstelling de beslissingsvrijheid van de werkgevers te beperken. Dit wordt meer bepaald onderzocht in het tweede deel van deze eindverhandeling.
91. Op de tweede plaats is het de bedoeling enkele topics, waarvan mag verondersteld worden dat zij de werknemers ten zeerste aanbelangen, nader te onderzoeken. Bedoeld worden problemen als aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst, de lonen, de werktijd, de werkomstandigheden, enz. In deel drie zal konkreet onderzocht worden in hoeverre het arbeidsrecht de beslissingsvrijheid van de werkgever ten aanzien van dergelijke problemen beperkt heeft.

Gehoopt wordt dat door deze dubbele benadering een algemeen beeld kan verkregen worden van de mate waarin het arbeidsrecht invloed heeft op de vrijheid van ondernemen.

DEEL II. COLLECTIEVE OPSTELLING VAN DE WERKNEMERS

92. Sinds de eerste sociale wetgeving is er heel wat gebeurd. Na de eerste wereldoorlog was er een sterke en indrukwekkende ontwikkeling van de vakorganisaties in België. In 1910 bedroeg de syndicalisatiegraad er nauwelijks 6,88%. In 1930 was dit reeds 35,05%, (1) in 1947 was het 40,89% om in 1961 te stijgen tot 64,26%. (2) Momenteel ligt de syndicalisatiegraad rond 70%. (3) De werkgevers konden moeilijk anders dan hier rekening mee houden, en sinds lang is het "syndicaal feit" door hen in België aanvaard. (4)

Ook de wetgever kon dit feit niet negeren. Mede door de ontwikkeling van de vakorganisaties heeft de arbeidswetgeving in België een enorme vlucht genomen. Er is een zeer uitgebreid arsenaal van wetgeving dat voortdurend en snel wijzigt. (5)

-
- (1) Hier had België toen reeds een syndicalisatiegraad bereikt die hoger lag dan de huidige syndicalisatiegraad in sommige Europese landen. In de andere E.E.G. landen is de syndicalisatiegraad momenteel: Frankrijk 20 à 25%; Duitsland: 33%; Nederland: 33%; Italië: 35 à 40%; Ierland: 40% bij de vrouwen en 57% bij de mannen; Engeland: 50%; Luxemburg: 50%; Denemarken: 65 à 70%. Zie M. STEWART, Trade unions in Europe, Epping 1974.
 - (2) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 183-185.
 - (3) M. STEWART, op. cit., blz. 54.
 - (4) In 19⁴⁶ kon men als werkgeversstandpunt lezen: "Ten overstaan van de werkliedenorganisaties is onze houding eenvoudig en duidelijk. Ze wordt samengevat in twee woorden: begrip en oprechtheid. Wij erkennen ten volle en openhartig het syndicaal feit; "(Onze mening, in Tijdschrift van het V.B.N., 1946, blz. 4-6.)
 - (5) De Codex Arbeidsrecht, samengesteld door R. BLANPAIN (Die Keure, 1974), die enkel de belangrijkste wettelijke en conventionele bepalingen bevat, beslaat 624 blz. Sinds 1971 wordt deze Codex jaarlijks opnieuw uitgegeven. Telkens zijn er vrij omvangrijke delen totaal gewijzigd.

93. Er zijn de wetten op de arbeidsovereenkomsten.(6) Het zijn wetten die de bescherming van de werknemers op het oog hebben en dikwijls ten voordele van de werknemers afwijken van het vroeger verheerlijkte principe van de gelijkheid der partijen. Zij voorzien in formaliteiten voor het aangaan van bepaalde arbeidsovereenkomsten. De mogelijkheid om een proefbeding in te lassen in een arbeidsovereenkomst is gedetailleerd geregeld. Verschillende verplichtingen van de partijen worden uitdrukkelijk vermeld.

Een belangrijk gedeelte van deze wetten is voorbehouden aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wordt een vorm van vastheid van betrekking verzekerd door enerzijds strikte formaliteiten te voorzien die bij de beëindiging moeten nageleefd worden, en door anderzijds opzeggingstermijnen te bepalen. Een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst om dringende redenen, is aan nog striktere formaliteiten gebonden.

-
- (6) Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. (B.S., 14 maart 1900). Gewijzigd door de wetten van 22 juli 1952 (B.S., 31 juli 1952, err. 19/20 jan. 1953); 4 maart 1954 (B.S., 12 maart 1954); 30 april 1958 (B.S., 10 mei 1958); 20 juli 1960 (B.S., 22/23 juli 1960, err. 1 aug. 1960); 20 juli 1961 (B.S., 1 sept. 1961); 10 dec. 1962 (B.S., 15 dec. 1962); 5 juli 1963 (B.S., 17 juli 1963); 24 dec. 1963 (B.S., 31 dec. 1963); 15 april 1964 (B.S., 1 juni 1964); 8 april 1965 (B.S., 15 april 1965); 12 april 1965 (B.S., 30 april 1965); 10 okt. 1967 (B.S., 31 okt. 1967); 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970) en de K.B.'s van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971) en 17 juli 1972 (B.S., 3 okt. 1972). Wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden, samengeordend bij K.B. van 20 juli 1955 (B.S., 3/4 okt. 1955). Gewijzigd door de wetten van 20 juli 1961 (B.S., 1 sept. 1961); 10 dec. 1962 (B.S., 15 dec. 1962); 5 juli 1963 (B.S., 17 juli 1963); 30 juli 1963 (B.S., 7 aug. 1963); 24 dec. 1963 (B.S., 31 dec. 1963); 15 april 1964 (B.S., 1 juni 1964); 12 april 1965 (B.S., 30 april 1965); 10 okt. 1967 (B.S., 31 okt. 1967); 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970) en de K.B.'s van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971); 17 juli 1972 (B.S., 3 aug. 1972) en 11 juli 1973 (B.S., 30 aug. 1973). Wet van 30 juli 1963 houdende het statuut van de handelsvertegenwoordigers (B.S., 7 aug. 1963). Gewijzigd door de wet van 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970). Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (B.S., 20 mei 1970). Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten (B.S., 18 juni 1970).

Voor de werklieden is er een bijkomende bescherming doordat zij in geval van willekeurige afdanking aanspraak kunnen maken op een bijkomende schadevergoeding. Nauw verbonden aan de regeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen in verband met het concurrentiebeding, waardoor het aan de werknemers kan verboden worden om na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gedurende een bepaalde periode een gelijkaardige arbeid te verrichten.

In deze wetten wordt ook heel wat aandacht besteed aan de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Enerzijds wordt bepaald dat bepaalde gebeurtenissen die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maken, de arbeidsovereenkomst niet beëindigen, maar enkel de uitvoering ervan schorsen. Tegelijkertijd wordt het voor de werkgever moeilijker gemaakt om tijdens dergelijke gebeurtenissen de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen. Anderzijds wordt voor de werknemers in een bestaanszekerheid voorzien, doordat in bepaalde gevallen het loon tijdelijk moet doorbetaald worden, ook wanneer de werknemer niet werkt. Deze doorbetaling werd door collectieve arbeidsovereenkomsten trouwens uitgebreid.(7)

./...Wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst (B.S., 26 juli 1928). Gewijzigd door het K.B. nr. 64 van 30 nov. 1938 (B.S., 1 dec. 1939); de besluitwetten van 16 dec. 1943 (B.S., 15 feb. 1944) en 25 feb. 1944 (B.S., 20 mei 1944); het R.B. van 26 juni 1947 (B.S., 14 aug. 1947) en de wetten van 30 april 1958 (B.S., 10 mei 1958); 15 juni 1961 (B.S., 29 juli 1961); 25 feb. 1964 (B.S., 29 juli 1964); 8 april 1965 (B.S., 15 april 1965); 10 okt. 1967 (B.S., 31 okt. 1967); 9 juli 1973 (B.S., 24 aug. 1973).

Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (B.S., 16 april 1936). Gewijzigd door de wetten van 27 juli 1955 (B.S., 6 aug. 1955); 10 dec. 1962 (B.S., 15 dec. 1962); 24 dec. 1963 (B.S., 31 dec. 1963); 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970).

Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (B.S., 10 aug. 1972).

Zie meer over de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, onder meer in J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst.

- (7) C.A.O. nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de arbeiders in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974, B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974).

./...

Tenslotte bevatten deze wetten bepalingen over de bekwaamheid van de gehuwde vrouw en de minderjarigen om hun arbeid te verhuren.

94. Er is de wet op het arbeidsreglement (8) waarin bepaald wordt dat ongeveer alle werkgevers die werknemers tewerkstellen een arbeidsreglement moeten opmaken. Daarin moeten een aantal vermeldingen verplicht worden opgenomen. (9)

./...C.A.O. nr. 13 van 28 juli 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974, B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974)

- (8) Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (B.S., 5 mei 1965). Gewijzigd door het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).

- (9) Art. 6 van deze wet bepaalt:

"Het arbeidsreglement moet vermelden:

1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven. Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;

3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4° de opzeggingstermijnen alsook de dringende redenen die de beëindiging van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn door de ene of de andere partij, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken, kunnen rechtvaardigen, voor zover zij bij de wet niet bepaald zijn;

./....

In tegenstelling met het vroegere werkplaatsregement (10) is de opstelling er van geen louter patronale aangelegenheid. Indien er een ondernemingsraad bestaat, behoort de opstelling en de wijziging van het arbeidsreglement tot zijn bevoegdheid. (11) Bij afwezigheid van ondernemingsraad, kunnen de werknemers individueel of eventueel door toedoen van de syndicale afvaardiging, betrokken worden bij de totstandkoming en de wijziging van het arbeidsreglement.

-
- ./...5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;
6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;
7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;
8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
10° de datum van de jaarlijkse collectieve vakantie;
11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;
15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beamten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers."

(10) Cfr. supra nrs. 68-71.

(11) Cfr. infra hoofdstuk II, § 2, II van dit deel.

95. Belangrijk is de arbeidswet.(12) Hierin wordt kinderarbeid verboden. Voor jeugdige werknemers en voor vrouwen worden bepaalde werkzaamheden verboden. De wet behelst bepalingen over de zondagsrust. Naar algemene regel wordt werk op zondagen verboden. Hierop zijn nochtans talrijke uitzonderingen.(13) Ook de arbeidsduur wordt er gereglementeerd. (14) Naar algemene regel mag de arbeidsduur niet meer bedragen dan acht uren per dag of vijfenveertig uren per week. Ook hier zijn talrijke uitzonderingen mogelijk, maar overwerk moet volgens een specifieke regeling hoger vergoed worden. (15) Nachtarbeid is slechts in specifieke gevallen toegestaan. Voor jeugdige werknemers is er een striktere reglementering wat betreft arbeidsduur, zondagrust en nachtarbeid.

Dezelfde wet bevat bepalingen die de moederschapsbescherming op het oog hebben. Er wordt een rustperiode vóór en na de bevalling bepaald. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de zwangere vrouw wordt bemoeilijkt. Gedurende de zwangerschap mag de vrouw geen arbeid verrichten die gevaarlijk is voor haar gezondheid of die van haar kind.

96. Het loon is wettelijk beschermd.(16) Er is bepaald wanneer en hoe het loon moet uitbetaald worden. Slechts voor in de wet bepaalde doeleinden en binnen de in de wet gestelde maxima mogen bedragen op het loon in mindering worden gebracht. Beslag op en overdracht van het loon is slechts beperkt mogelijk.(17)

(12) Arbeidswet van 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971). Gewijzigd door de wet van 30 juni 1971 (B.S., 13 juli 1971, err. 12 okt. 1971).

(13) Zie o.m. L. OPSTAELE, Zondagsrust, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. II.1^o

(14) Daarnaast wordt de arbeidsduur gereglementeerd in heel wat C.A.O.'s.

(15) Zie o.m. J. PETIT, Arbeidsduur, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. II.17

(16) Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (B.S., 30 april 1965). Gewijzigd door de wetten van 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970); 16 juni 1970 (B.S., 2 sept. 1970); 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971).

(17) Wet 10 okt. 1967 (B.S., 31 okt. 1967), (art. 1) artt. 1409- 1412.

97. Er is een zeer uitgebreide wetgeving op de sluiting van ondernemingen. (18) Er wordt in bepaald dat de werkgever bepaalde overheidsinstellingen en de werknemers op de hoogte moet brengen van de sluiting. De werknemers die het slachtoffer zijn van een in de wet bepaalde sluiting van onderneming, kunnen aanspraak maken op een bijkomende vergoeding. De uitbetaling van deze vergoeding, alsmede van andere bedragen waarop de werknemers ten laste van de werkgever recht hebben, wordt gegarandeerd door de oprichting van een speciaal fonds. (19) Een collectieve arbeidsovereenkomst voorziet bovendien een bijkomende vergoeding in geval van collectief ontslag. (20)
98. Het zeer uitgebreide Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (21) bevat heel wat gedetailleerde bepalingen die inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne moeten in acht genomen worden. (22)

- (18) Wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen (B.S., 2 juli 1966). Gewijzigd door de wet van 20 juli 1968 (B.S., 1 aug. 1968) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971). Het toepassingsgebied werd uitgebreid door het K.B. van 20 juli 1968 (B.S., 30 juli 1968) en de wet van 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971). Wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers (B.S., 13 juli 1967). Gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971 (B.S., 13 juli 1971) en 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971). Wet van 20 juli 1968 betreffende de toekenning van wachtgelden aan de werknemers die getroffen worden door sommige sluitingen van ondernemingen (B.S., 1 aug. 1968). Gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971 (B.S., 17 juli 1971) en 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971).
- (19) Zie o.m. F. VAN DE VELDE, Sluiting van onderneming, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. II.23
- (20) C.A.O. nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag. Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 aug. 1973 (B.S., 17 aug. 1973).
- (21) A.R.A.B., gecoördineerd door de R.B.'s van 11 feb. 1946 en 27 sept. 1947.
- (22) Zie o.m. A. NAESSENS, Verplichtingen van de werkgever, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. I.4.

99. Op het niet naleven van heel wat van deze wettelijke bepalingen staan strafsancties. Heel wat overtredingen kunnen eveneens aanleiding geven tot het betalen van een administratieve geldboete. (23) Voor de controle op de naleving van deze bepalingen werden speciale inspectiediensten opgericht. (24)
100. Al deze wetten bewijzen dat er sinds de eerste sociale wetgeving een ganse weg is afgelegd. Al deze maatregelen hebben ongetwijfeld invloed op de vrijheid van ondernemen. Een gedetailleerde beschrijving ervan zou echter te ver leiden. De werkelijke betekenis van al deze wetten ten aanzien van de vrijheid van ondernemen zal trouwens moeten blijken aan de hand van het onderzoek van enkele konkrete problemen. (25)
101. Er werd gezegd dat gans deze wetgeving ten dele ontstaan is door syndicale druk op de wetgever. Aan dit gezamenlijk optreden van de werknemers moet meer aandacht geschonken worden. Uit het historisch overzicht is immers gebleken dat de werknemer als enkeling niet als een gelijke partij kan worden beschouwd tegenover de economisch (en op bepaalde ogenblikken ook juridisch) sterkere werkgever. Sinds een wet van 24 mei 1921 het artikel 310 van het strafwetboek afschafte (26) en een wet van dezelfde datum de vrijheid van vereniging garandeerde, (27) hebben de werknemers van deze vrijheid gebruik gemaakt om te pogen door hun aantal de machtsverhouding met de werkgever te wijzigen.

(23) Wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten (B.S., 13 juli 1971). Aangevuld door de wetten van 8 juni 1972 (B.S., 10 aug. 1972); 10 april 1973 (B.S., 21 april 1973); 4 jan. 1974 (B.S., 31 jan. 1974).

(24) Zie o.m. de wet van 16 nov. 1972 betreffende de arbeidsinspectie (B.S., 8 dec. 1972).

(25) Cfr. infra deel III.

(26) Cfr. infra nr. 484.

(27) Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging (B.S., 28 mei 1921).

Aldus had de collectieve opstelling van de werknemers tot doel de beslissingsmacht van de werkgever te beïnvloeden. Dit heeft blijkbaar resultaten afgeworpen. Er zijn overlegorganen gecreëerd op de verschillende niveaus van het bedrijfsleven. (28) Op het vlak van de onderneming zijn er de ondernemingsraden, de syndicale afvaardiging, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen; op het vlak van de bedrijfstak zijn er de paritaire comités en de bedrijfsraden; op nationaal interprofessioneel niveau zijn er de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Daarbij moeten nog verschillende advies- en beheerorganen gerekend worden die bij de verschillende ministeries zijn opgericht en waarin de werknemers langs hun vakorganisaties vertegenwoordigd zijn. (29)

Een belangrijk juridisch instrument dat de werknemers als groep ter beschikking staat, is de collectieve arbeidsovereenkomst.

-
- (28) De gebruikelijke term "overleg" is zeer betekenisvol. Uit de in Van Dales Groot Woordenboek der Nederlandse Taal gegeven betekenissen, blijkt overleg eerder betrekking te hebben op de beraadslaging die gehouden wordt onder gelijkgezinden. Wellicht zou daarom het woord "onderhandeling" en "onderhandelingsorgaan" beter op zijn plaats zijn.
- (29) In 1970 hadden vakbondsvertegenwoordigers zitting in één of meer nationale raden, commissies, hoge raden, beheersorganen, enz. van volgende departementen: Arbeid (5), Sociale voorzorg (10), Economische Zaken (12), Volksgezondheid en gezin, (3) Buitenlandse handel (2), Verkeer (2), Financiën (2), Openbare Werken (1), Openbaar Onderwijs (2) Wetenschapsbeleid (1), Buitenlandse Zaken (1). Het betreft enkel de organen op supra-sectorieel vlak in het kader van de departementen, voorzover vermeld in het Administratief Jaarboek. Cfr. M. LALOIRE, Les mandats syndicaux, in La revue nouvelle, 11 nov. 1970, blz. 369-372; vermeld in J. BUNDERVOET, Sociale programmatie en de verhouding basis-leiding in de vakorganisatie, in Bulletin 2, Instituut voor Arbeidsrecht, 1971, blz. 75.

Hiervan wordt zeer veel gebruik gemaakt. Bijna dagelijks verschijnen er in het Belgisch Staatsblad koninklijke besluiten die een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaren. (30) Een veel groter aantal collectieve arbeidsovereenkomsten wordt niet algemeen verbindend verklaard.

Omdat van dit alles kan verwacht worden dat het een grote invloed heeft op de vrijheid van ondernemen of op de beslissingsbeïnvloeding van de werknemers, moet het gezamenlijk optreden van de werknemers grondig onderzocht worden. Een eerste hoofdstuk is gewijd aan de vakorganisaties. Hoofdstuk twee handelt over de organen van beslissingsbeïnvloeding die zowel buiten de onderneming als op het vlak van de onderneming werden ingesteld. In hoofdstuk drie wordt de collectieve arbeidsovereenkomst nader bekeken.

(30) In 1970 werden meer dan 200 C.A.O.'s algemeen verbindend verklaard.

Zie O. VANACHTER, Arbeidsverhoudingen in België 1970, in Bulletin 2, Instituut voor Arbeidsrecht, 1971, blz. 200.

HOOFDSTUK I. DE VAKORGANISATIES.

102. Om een inzicht te krijgen in het syndicalisme in België moet een overzicht gegeven worden van de feitelijke verschijningsvorm van de belgische vakorganisaties, waarbij de nadruk gelegd wordt op aspecten die kenmerkend zijn voor het belgisch syndicalisme. Een goede synthese hiervan vindt men in R. BLANPAIN, Public employee unionism in Belgium, Ann Arbor, 1971, blz. 3-14. Voor de volgende beschrijving werd van dit overzicht ruim gebruik gemaakt. (1) Na dit overzicht moet nader ingegaan worden op het juridisch statuut van de vakorganisaties in België. Dit is noodzakelijk voor een goed begrip van de werking en vooral van de uitwerking van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Tenslotte moet aandacht besteed worden aan de patronale organisaties. Als tegenspelers van de werknemersorganisaties zijn zij immers ten zeerste betrokken bij de collectieve arbeidsverhoudingen.

§ 1. Feitelijke verschijningsvorm van de vakorganisaties

103. De wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging (2) beschermt zowel de positieve als de negatieve syndicale vrijheid. Iedereen heeft het recht lid te worden van een vakorganisatie, maar niemand kan gedwongen worden lid te worden van een bepaalde vakorganisatie. Hiermee is de weg geëffend voor een syndicaal pluralisme. Aldus ontstonden verschil-

(1) Zie ook A. KAMIN, ed., Western European Labor and the American Corporation, Washington, 1969, blz. 209 e.v.

(2) B.S., 28 mei 1921.

lende belangrijke vakorganisaties in België waarvan de ideologie aanleunt bij de grote geestesstromingen, die in grote lijnen een overeenkomstige invloed heeft gehad op de partijvorming.

Er zijn twee dominerende vakorganisaties. Enerzijds het A.B.V.V., dat beweert ongeveer 900 000 leden te hebben. (3) Anderzijds het A.C.V. dat een ledencijfer van 1 000 000 opgeeft. (4) Minder belangrijk is de A.C.L.V.B. die 135 000 leden zou hebben. (5) Hierbij dient opgemerkt dat het om niet te controleren cijfers gaat, die door de vakorganisaties zelf worden verstrekt (6)

104. Dat de A.C.L.V.B. minder belangrijk is blijkt niet alleen uit deze cijfers, maar ook uit de uitslagen van de syndicale verkiezingen die om de vier jaar worden gehouden om de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen aan te duiden. (7) Een globaal overzicht van deze verkiezingsuitslagen leert meer over de onderlinge sterkte van de verschillende vakorganisaties. Om enig perspectief te hebben worden de uitslagen van de verkiezingen van 1967 en 1971 gegeven.

(3) M. STEWART, op. cit., blz. 54.

(4) Ibid.

(5) Ibid.

(6) Er zou tussen de verschillende vakorganisaties een ongeschreven en dus niet te controleren afspraak bestaan, dat om publicitaire redenen, de reële ledencijfers met 10% worden verhoogd.

(7) Wet 20 sept. 1958, art. 21 § 1; wet 10 juni 1952 art. 1 § 4, b.

Tabel I. Aantal stemmen en zetels door de verschillende vakorganisaties behaald bij de verkiezingen voor de ondernemingsraden in 1967 en 1971.(8)

		1967				1971			
		Stemmen		Zetels		Stemmen		Zetels	
		Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
A	Werkl.	211 143	54,08	3 461	54,83	205 762	51	3 469	52,59
B	Bed.	53 589	44,53	898	40,69	75 975	44,15	1 226	42,13
V	J. wn.	15 699	46,12	410	47,73	20 387	44,85	418	46,08
V	Tot.	280 431	51,47	4 769	50,85	302 124	48,65	5 113	49,10
A	Werkl.	21 846	5,6	180	2,85	23 764	5,89	191	2,89
C	Bed.	9 559	7,94	138	6,25	10 825	6,29	140	4,81
L	J. wn.	1 176	3,46	14	1,63	1 953	4,29	19	1,21
V	Tot.	32 581	5,98	332	3,54	36 542	5,88	342	3,29
A	Werkl.	157 432	40,32	2 671	42,32	173 886	43,10	2 932	44,51
C	Bed.	57 202	47,53	1 171	53,06	85 260	49,55	1 544	53,05
V	J. wn.	17 162	50,42	435	50,64	23 106	50,84	478	52,70
V	Tot.	231 796	42,54	4 277	45,60	282 252	45,45	4 958	47,61

(8) Bron: De bedrijvigheid van het A.C.V. 1970-1972, Brussel, blz. 196-197.

Tabel II. Aantal stemmen en zetels door de verschillende vakorganisaties behaald bij de verkiezingen voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in 1967 en 1971 (9)

		1967				1971			
		Stemmen		Zetels		Stemmen		Zetels	
		Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
A	Werkl.	249 066	52,96	6 590	50,58	246 701	49,68	6 390	48,42
B	Bed.	61 073	41,29	1 911	39,52	87 357	42,03	2 578	40,06
V	J. wn.	19 969	43,72	539	42,91	21 329	42,33	525	40,41
V	Tot.	327 108	49,78	9 040	47,34	355 387	47,08	9 493	45,36
A	Werkl.	24 416	5,19	389	3,06	28 446	5,72	366	2,77
C	Bed.	12 600	8,52	274	5,67	14 549	7,00	275	4,28
L	J. wn.	1 383	3,36	26	2,07	2 181	4,32	19	1,46
V	Tot.	38 399	5,84	698	3,65	45 176	5,98	660	3,16
A	Werkl.	196 842	41,85	6 014	46,26	221 385	44,58	6 440	48,80
C	Bed.	74 230	50,19	2 650	54,81	105 921	50,96	3 581	55,65
V	J. wn.	20 461	52,72	691	55,02	26 876	53,34	755	58,12
V	Tot.	291 533	44,37	9 355	48,99	354 182	46,92	10 776	51,48

105. Het is niet de bedoeling lang bij deze cijfers te blijven stilstaan. Toch enkele vaststellingen aangaande de onderlinge sterkte van de vakorganisaties.(10) Het is wel degelijk juist te spreken van slechts twee belangrijke vakorganisaties. De A.C.L.V.B. behaalde voor beide beschouwde organen minder dan 6% van de stemmen.(11) Niettegenstaande het A.B.V.V. minder leden heeft dan het A.C.V., toch heeft de eerste vakorganisatie meer werknemers achter zich. Deze vaststelling geldt evenwel

(9) Bron: ibid.

(10) Zie ook O. VANACHTER, Arbeidsverhoudingen in België 1971-1972, in Bulletin 4, Instituut voor Arbeidsrecht, 1973, blz. 247-250.

(11) Ook in de overlegorganen op professioneel en interprofessioneel niveau is deze organisatie zwak vertegenwoordigd.

niet voor de bedienden en de jonge werknemers. In beide categorieën behaalt het A.C.V. meer stemmen. Het stemmenoverwicht van het A.B.V.V. is minder groot bij de verkiezingen voor het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen dan bij de verkiezingen voor de ondernemingsraad. Hieruit kan men afleiden dat het A.C.V. globaal genomen sterker is in de kleine ondernemingen. Voor de ondernemingsraad zijn er immers slechts verkiezingen vanaf 150 werknemers.(12) Voor het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen zijn er verkiezingen vanaf 50 werknemers.(13) De belangrijkste conclusie uit deze cijfers lijkt evenwel dat dat het A.C.V. en het A.B.V.V. grosso modo een gelijke ahang hebben op het vlak van de onderneming. Een uitsplitsing van deze cijfers per regio zou evenwel aantonen dat het A.B.V.V. sterker staat in Wallonië, terwijl in Vlaanderen het A.C.V. een overwicht heeft. In 1971 behaalde het A.B.V.V. namelijk 60,7% van de zetels van de ondernemingsraad in Wallonië tegenover 37,3 % voor het A.C.V. In Vlaanderen was de situatie 51,5 % voor het A.C.V. en 34 % voor het A.B.V.V. (14)

106. Men kan stellen dat België sterke vakorganisaties heeft. Dit blijkt niet alleen uit hun relatieve hoge ledencijfers. Zoals reeds gezegd betekenen deze cijfers dat momenteel ongeveer 70 % van de werknemers aangesloten is bij een vakorganisatie. (15) Wanneer men er rekening mee houdt dat de syndicalisatiegraad voor bedienden heel wat lager ligt - ongeveer 40 % - dan kan men besluiten dat bij de werklieden een nog hogere syndicalisatiegraad wordt bereikt. In de belangrijkste sectoren van de nijverheid zoals bouw, metaal, scheikunde, en andere is trouwens ongeveer 90 % van de werklieden aangesloten bij een vakorganisatie. (16)

(12) K.B. 18 feb. 1971 (B.S., 25 feb. 1971)

(13) Wet 10 juni 1952, art. 1 § 4, b; A.R.A.B., art. 832.

(14) M. STEWART, op. cit., blz. 56

(15) Cfr. supra nr. 92.

(16) M. STEWART, op. cit., blz. 54; R. BLANPAIN, Public employee unionism, blz. 6

De sterkte van de Belgische vakorganisaties is wellicht nog meer af te leiden uit het feit dat zij er in geslaagd zijn opgenomen te worden in heelwat organen zelfs tot op het hoogste vlak van het centraal bestuursniveau zodat zij invloed kunnen uitoefenen op het in België gevoerde beleid. (17) Ook het gunstig juridisch statuut dat de vakorganisaties wisten te verkrijgen, wijst op hun macht en invloed, zelfs op de wetgever. (18)

Deze invloed op de wetgever is wellicht te verklaren door de nauwe banden die er bestaan tussen de vakorganisaties en de politieke partijen. (19) De ideologische gerichtheid van de verschillende vakorganisaties leunt immers zoals reeds gezegd, aan bij de grote geestesstromingen die eveneens een grote invloed hadden op de partijvorming. (20)

107. Aldus is de ideologie van het A.B.V.V. gebaseerd op de beginselen van een democratisch socialisme. Daarom wordt gestreefd naar een democratisch systeem op sociaal en economisch gebied, waarbij het produktieapparaat in dienst staat van de gehele gemeenschap.

-
- (17) Cfr. supra nr. 101 voetnoot (29) voor een opsomming van al de raden, commissies, beheersorganen, enz. Op het vlak van de departementen, waarin de vakorganisaties vertegenwoordigd zijn.
- (18) Cfr. infra over het juridisch statuut van de vakorganisaties.
- (19) R. BLANPAIN, Public employee unionism, blz. 4 en 6-7.
- (20) De opvattingen van de verschillende vakorganisaties over de economische democratisering werd recent verduidelijkt. Het A.B.V.V. deed dit op zijn ideologisch congres van 29-31 jan. 1971; (Zie o.m. volgend voorbereidend congresdocument : Arbeidscontrole, in Ondernemingsraden, driemaandelijks tijdschrift van het A.B.V.V., nr. 10). Eveneens begin 1972 verduidelijkte het A.C.V. zijn standpunt over de democratisering van de onderneming (Zie Democratisering van de onderneming, Rapport goedgekeurd op de Raad van het A.C.V. van 19 jan. 1971, Brussel, 1971). Op het einde van de jaren zestig werd dit probleem ook behandeld op een congres van de A.C.L.V.B. (Zie A.C.L.V.B., Medezeggenschap en interssering, Statutair congres van november 1969).

De B.S.P. heeft een gelijkaardige ideologie. Beide organisaties zijn trouwens verbonden door hun gemeenschappelijk lidmaatschap van de socialistische "gemeenschappelijke actie".

Het A.C.V. stelt zich tot doel de belangen van de werknemers te verdedigen in overeenstemming met de beginselen van de christelijke sociale leer, waardoor er een ideologisch verwantschap is met de C.V.P. Bindingen met deze partij zijn er nog door het lidmaatschap van het A.C.W., een soort christelijke gemeenschappelijke actie, dat invloed heeft op de C.V.P.

De A.C.L.V.B. is ideologisch verwant met de P.V.V., die de voortzetting is van de vroegere liberale partij. De verhoudingen tussen de partij en de vakorganisatie waren in deze "zuil" niet altijd even vlot. (21)

108. De twee belangrijkste organisatie, A.B.V.V. en A.C.V., hebben een gelijkaardige dubbele structuur. Het zijn overkoepelende organisaties waarbij verschillende nationale vakorganisaties zijn aangesloten. Het zijn geen "beroepsorganisaties" die zich richten tot de beoefenaars van een bepaald beroep. De belgische vakorganisaties richten zich tot alle werknemers van een bepaalde bedrijfstak. (22) De afzonderlijke vakorganisaties hebben hun eigen structuur, hun eigen leidinggevende organen en hun eigen statuten.

(21) Zie de moeilijkheden bij de stichting van de P.V.V. (A.C.L.V.B., Statutair doktrinaal, economisch en sociaal congres, 28-29-30 sept. 1962, De Liberale syndicale doktrine, blz. 37-38 en de moeilijkheden tussen de twee liberale vakorganisaties in de openbare sector.

(22) Een schrijnwerker in een metaal onderneming zal aldus aangesloten zijn bij de vakorganisatie van de metaalarbeiders. De verschillende vakorganisaties richten zich echter slechts tot de werklieden van hun betrokken bedrijfstak. Bij beide vakverenigingen is een afzonderlijke vakorganisatie aangesloten die zich richt tot al de bedienden van de verschillende bedrijfstakken.

Zij kunnen onafhankelijk hun beleid bepalen, op voorwaarde dat zij zich houden aan de basisbeginselen van de overkoepelde organisaties waarbij zij aangesloten zijn.(23) Elke nationale vakorganisatie heeft gewestelijke en lokale afdelingen evenals afdelingen in de verschillende belangrijke ondernemingen. Met uitsluiting van de overkoepelende organisatie, behoort de syndicale werking in een bepaalde bedrijfstak tot de bevoegdheid van de betrokken vakorganisatie. De overkoepelende organisaties zijn bevoegd op het nationale interprofessionele vlak. Problemen die de werknemers in het algemeen aanbelangen, behoren eveneens tot hun bevoegdheid.

Naast de nationale vakorganisaties zijn bij het A.B.V.V. en het A.C.V. gewestelijke vakorganisaties aangesloten. Deze organiseren per gewest werknemers van verschillende beroepen of bedrijven. De gewestelijke interprofessionele syndicale werking behoort tot hun terrein. Aldus coördineren zij de akties van de verschillend professionele vakorganisaties die in hun gewest optreden. Het zijn op de eerste plaats administratieve cellen, die instaan voor de aanwerving van de leden, het innen van bijdragen, juridische bijstand en propaganda. (24)

De A.C.L.V.B. is veel meer gecentraliseerd. Het is geen overkoepelende organisatie waarbij verschillende

(23) De vakorganisaties aangesloten bij het A.C.V zijn minder onafhankelijk omdat de meesten ervan aangesloten zijn bij de centrale weerstandskas van het A.C.V. In geval van staking moeten zij een beroep doen op de overkoepelende organisatie.

(24) R. BLANPAIN, Public employee unionism, blz. 10. Zie een schematisch overzicht van de structuur van een vakorganisatie in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 188.

ationale vakorganisaties aangesloten zijn. De individuele werknemers kunnen rechtstreeks lid worden van de A.C.L.V.B. door bemiddeling van de gewestelijke of lokale afdelingen. (25)

109. Alhoewel de werknemers dus verdeeld zijn tussen verschillende concurrerende vakorganisaties, toch hoeft dit niet noodzakelijk een negatieve invloed te hebben op de directe syndicale aktie. In heel wat gevallen treden de verschillende organisaties inderdaad op als een "gemeenschappelijk front". Dit wil zeggen dat er eerst onderling besprekingen worden gevoerd over het opstellen van een gemeenschappelijke eisenbundel die dan als een geheel aan de werkgevers wordt voorgelegd. (26)

§ 2. Juridisch statuut van de vakorganisaties in België

110. Mede dank zij hun reële macht, wisten de vakorganisaties in België een benijdenswaardig juridisch statuut te verwerven. De meeste vakorganisaties bezitten geen rechtspersoonlijkheid. De juridische mogelijkheid daartoe bestaat nochtans. Vroeger werd reeds meegedeeld dat men op het einde van de vorige eeuw de mening was toegedaan dat aan de vakorganisaties de mogelijkheid moest geboden worden rechtspersoonlijkheid te verwerven. Daartoe werd de wet van 31 maart 1898 uitgevaardigd. Er werd ook reeds gezegd dat deze wet weinig praktische gevolgen had. De vakorganisaties vreesden immers dat het aanvaarden van rechtspersoonlijkheid in het kader van die wet, hun activiteiten aan te veel beperkingen en aan te veel overheidsinmenging onderhevig zou maken. (27) Om dezelfde motieven weigerden

(25) J. PIRON -P. DENIS, Relations collectives, blz. 45.

(26) R. BLANPAIN, Public employee unionism, blz. 10.

(27) Cfr. supra nrs. 61 e.v.

de vakorganisaties de vorm van een V.Z.W. aan te nemen om aldus rechtspersoonlijkheid te hebben op basis van de wet van 27 juni 1921.(28)

111. De vakorganisaties moeten dus als feitelijke verenigingen beschouwd worden. Zij zijn niet bekwaam om een afzonderlijk vermogen te bezitten, om overeenkomsten te sluiten, om in rechte op te treden hetzij als eiser, hetzij als verweerder.(29) Vakorganisaties die verenigingen zijn met een groot aantal leden en die een grote invloed hebben op het sociaal en economisch gebeuren, bewegen zich aldus buiten het normale rechtsleven.(30)

-
- (28) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 207 en 219-224. Zie blz. 221-222 de kritiek op het afwijzen van de rechtspersoonlijkheid op basis van de wet van 27 juni 1921 om dezelfde motieven als bij het afwijzen van de rechtspersoonlijkheid op basis van de wet van 31 maart 1898.
- (29) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 207. Zie daar de overvloedige rechtsspraak en rechtsleer.
- (30) De Raad van State nam hier wel een meer genuanceerde houding aan. Hij erkent dat "de van rechtspersoonlijkheid verstoken vereniging of organisatie zich in het maatschappelijk verkeer zeer reëel als een echte op zichzelf bestaande sociale entiteit doet kennen die zich zeer dikwijls met grote kracht doet gelden; dat de overheid er langsom meer toe komt bij de vervulling van haar taak dit sociaal feit te erkennen en er haar optreden op af te stemmen, meer bepaald ook door die organisaties als zodanig bij haar werking te betrekken, dit wil zeggen door hun taken en bevoegdheden toe te wijzen en hun, in functie daarvan, eventueel ook verplichtingen op te leggen waarbij, zoals voor de rechtspersonen, de leden der vereniging volledig achter de vereniging zelf verdwijnen; dat wanneer die organisaties op die wijze binnen de werkingssfeer van de overheid worden getrokken, zulks niet alleen de erkenning van de groep als autonome sociale entiteit vanwege de overheid insluit, maar tevens ook een berechtiging van die groep uitmaakt, welke hem, zonder de rechtspersoonlijkheid toe te kennen, toch binnen het gebied van het recht brengt en een afwijking betekent van de ontkenning van zijn juridisch bestaan en zelfstandige juridische werkzaamheid.(R. v. St., arrest nr. 11.749 van 6 april 1966 in zake MOULIN).

./...

De onhoudbaarheid van deze situatie heeft herhaaldelijk geleid tot pogingen om de vakorganisaties een wetmatig statuut te geven, telkens echter zonder resultaat. (31)

112. De houding van de belgische wetgever tegenover dit probleem werd goed samengevat ter gelegenheid van de voorbereiding van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In de senaatscommissie werd de rechtspersoonlijkheid voor vakorganisaties toen als nutteloos, ondoeltreffend en gevaarlijk aangemerkt.

"1. Nutteloos, rekening houdend met de evolutie van het recht; inderdaad, het eisen van de rechtspersoonlijkheid is voorbijgestreefd; in dit verband kan verwezen worden naar het optreden in rechte van de werknemersorganisaties inzake sociale verkiezingen; men dient naar de oude opvatting niet terug te keren; een vereniging heeft dus wel toegang tot de rechter;

2. Ondoeltreffend: de werknemersorganisaties zullen er nooit beroep op doen; ze hebben evenmin gebruik gemaakt van de wet van 27 juni 1921, tenzij de "Union professionnelle agricole": de wet zal dus geen toepassing vinden;

.7...

Het Hof van Cassatie deelt dit standpunt echter niet. (Cass. 28 april 1966, T.S.R., 1966, blz. 203; J.T., 1966, blz. 544.)

- (31) Wetgevende initiatieven waren het wetsvoorstel Deveze (achtereenvolgens ingediend in 1913, 1920, 1922, 1926, 1939 en 1946), het wetsvoorstel Heyman (achtereenvolgens ingediend in 1934, 1936, 1940 en 1946) en het regeringsontwerp van 15 nov. 1938. Daarnaast waren er nog vermeldingswaardige partikuliere initiatieven zoals het voorstel van het Studiecentrum voor de hervorming van de Staat (1937), het voorstel van de Belgische vereniging voor de maatschappelijke vooruitgang (1935-1937) en het voorstel van het Instituut Solvay (1945). Zie een beschrijving van al deze voorstellen in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 209-219.

3. Gevaarlijk: inderdaad, wat de werknemersorganisaties vrezen is de rechtspersoonlijkheid, omdat deze zou toelaten dat zij gedagvaard worden tot het betalen van schadevergoeding. Het toekennen van deze rechtspersoonlijkheid zou derhalve gevaarlijk zijn voor het syndicalisme, stimulans voor de sociale vooruitgang."(32)

113. Zoals deze tekst in punt één reeds enigzins laat vermoeden, werd aan de vakorganisaties geen rechtspersoonlijkheid gegeven, maar werd er door particuliere wetten voor gezorgd dat de vakorganisaties niet helemaal uit het rechtsverkeer zijn uitgesloten. De belangrijkste wet terzake is de zopas genoemde over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Door deze wet worden twee belangrijke prerogatieven, die normaal aan rechtspersonen zijn voorbehouden, aan de vakorganisaties toegekend. Zij werden uitdrukkelijk bevoegd verklaard om bepaalde juridisch bindende overeenkomsten, met name collectieve arbeidsovereenkomsten, te sluiten.(33) Afgevaardigden van een vakorganisatie kunnen geldig een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, zonder dat zij moeten doen blijken dat zij de organisatie vertegenwoordigen.(34)

114. Als logisch gevolg hiervan werden zij ook bevoegd verklaard om in rechte op te treden in verband met de verbintenissen die zij deden ontstaan.(35) Zij kunnen in rechte optreden in al de geschillen die uit de toepas-

(32) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 42.

(33) Wet van 5 dec. 1968, artt. 5, 6, 12, 14, en 16, 3.

(34) Ibid., art. 12 lid 1.

(35) Het zou inderdaad niet opgaan de organisaties de bekwaamheid te verlenen rechten en plichten te doen ontstaan en hen anderzijds de bekwaamheid te ontszeggen om in rechte op te treden in verband met die verbintenissen. (Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 12; zie ook J. PETIT, op. cit., blz. 301-302.)

sing van de desbetreffende wet kunnen ontstaan en ter verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten overeenkomsten. (36)

Geschillen die verband houden met de desbetreffende wet kunnen zowel betrekking hebben op het statuut van de collectieve arbeidsovereenkomsten als op het statuut van de paritaire comités. (37) De Raad van State heeft hiervan enkele voorbeelden gegeven:

"Wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, kan bijvoorbeeld de uitvoering of de ontbinding van de overeenkomst worden gevraagd, kan schadevergoeding wegens het niet nakomen van de aangegane verplichtingen worden geeist, kan de regelmatigheid van een opzegging worden betwist of kan een vordering worden ingesteld om bij het sluiten van een overeenkomst te worden betrokken of tot de overeenkomst te mogen toetreden. Bovendien kan ook de nietigverklaring van een koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring worden gevraagd.

Wat de paritaire comités betreft, kan onder meer een beroep tot nietigverklaring worden ingesteld tegen een beslissing, waarbij een comité wordt opgericht of zijn bevoegdheid wordt bepaald, waarbij de vertegenwoordiging van een bepaalde organisatie in een comité wordt aanvaard of geweigerd of waarbij bepaalde leden in een comité worden benoemd." (38)

115. Belangrijker is dat de organisaties in rechte kunnen optreden ter verdediging van de rechten welke hun leden putten in de door hen gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit is belangrijk omdat een individuele werknemer in de loop van zijn dienstbetrekking om economische en psychologische redenen weinig geneigd zal zijn om een rechtsvordering tegen zijn werkgever in te stellen. (39) De organisatie kan dit

(36) Wet van 5 dec. 1968, art. 4.

(37) R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 13.

(38) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 131; zie ook ibid., blz. 12-14.

(39) Een onderzoek dat momenteel aan het Instituut voor Arbeidsrecht van de K.U. Leuven wordt ondernomen (F.K.F.O., onderzoeksproject nr. 10173) toont inderdaad aan dat voor een overgroot deel rechtsvorderingen slechts worden ingesteld wanneer de dienstbetrekking beëindigd is.

veel beter in zijn plaats. Bovendien kan voor een individuele werknemer de naleving van een bepaald punt van de collectieve arbeidsovereenkomst van een te gering belang zijn om een rechtsvordering in te stellen, terwijl dat punt voor de organisatie, die meer oog heeft voor het algemeen belang, zeer belangrijk kan zijn. (40)

Ook deze bevoegdheid wordt in de voorbereidende werken verduidelijkt:

"De ondertekenende organisaties kunnen zich ook van rechtswege in de plaats stellen van hun leden om tegenover deze laatsen de rechten te doen respecteren welke zij putten in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze vordering krachtens in de plaatsstelling wordt verleend zonder afbreuk te doen aan het recht van de leden zelf om zelf rechtstreeks ten persoonlijke titel op te treden. Het belang van deze bepaling is duidelijk: de leden van de ondertekenende organisatie kunnen klaarblijkelijk redenen hebben om niet individueel te handelen en hun passieve houding kan voor gevolg hebben dat zij worden beroofd van de voordelen der collectieve arbeidsovereenkomst, en vandaar het niet respecteren van deze laatste. De ondertekenende organisaties kunnen eveneens tussenbeide komen wanneer een van hun leden verwerende partij is in een geding dat zijn oorsprong vindt in de collectieve arbeidsovereenkomst. De rechten welke de leden van de ondertekenende organisaties vinden in de collectieve arbeidsovereenkomsten hebben zowel betrekking op de individuele normatieve bepalingen als op de collectieve normatieve bepalingen van deze overeenkomst." (41)

Uit dit alles volgt dat de organisaties een volkomen autonome bevoegdheid hebben om de rechten van hun leden voor de rechtbank te verdedigen. Het gaat niet over de vertegenwoordiging van een lid in een proces, maar om het recht van de organisatie om te eisen dat de andere contracterende partij de collectieve arbeidsovereenkomst naleeft. Opdracht van een lid, toelating van

(40) J. PETIT, op.cit., blz. 305.

(41) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 13.

een lid, verwittiging van het lid, aanduiding van het lid om wiens rechten het gaat zijn dus niet vereist. Desnoods zou de vakorganisatie tegen de wil van het betrokken lid in, in rechte kunnen treden. (42)

116. Er moet op gewezen worden dat de vakorganisaties door deze bepalingen geen rechtspersoonlijkheid hebben verkregen. Zij kunnen slechts in rechte optreden in de gevallen die uitdrukkelijk in de wet zijn voorzien. En aangezien het om een uitzondering gaat op de algemene regel dat feitelijke verenigingen niet in rechte kunnen optreden, moeten de in de wet voorziene gevallen restriktief geïnterpreteerd worden. (43) Een belangrijk gevolg is dat de organisaties niet in rechte kunnen treden in verband met de rechten en de verplichtingen die de organisaties zelf hebben tengevolge van het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst. Met andere woorden, de obligatoire bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan de vredesplicht de belangrijkste is, zijn niet in rechte afdwingbaar. (44) Dit wordt duidelijk gesteld in de voorbereidende werken: "In dit artikel worden daarentegen niet bedoeld de vorderingen die een ondertekenende organisatie instelt tegen een andere ondertekenende organisatie en die op de obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten steunen." (45) Vorderingen tot schadevergoeding, onder meer gesteund op de artikelen 1142, 1146, 1153 en 1382 van het Burgerlijk Wetboek zijn uitgesloten. (46)

Van de organisaties kan slechts schadevergoeding geëist worden voor het niet naleven van de verplichtingen van een collectieve arbeidsovereenkomst in de

(42) J. PETIT, op. cit., blz. 305-306.

(43) R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 17

(44) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.17.

(45) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 13.

(46) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 43.

mate waarin zulks uitdrukkelijk door de overeenkomst is geregeld.(47) Deze bepaling laat evenwel geen vordering in rechte toe.(48) Volgens de Raad van State heeft deze bepaling inderdaad geen betrekking op de bevoegdheid om in rechte op te treden, maar op de rechten en verplichtingen zelf van de betrokken organisaties. (49) Deze stelling vindt ook steun in het antwoord van Minister Major op de vraag "hoe van een feitelijke vereniging een krachtens artikel 4 voorziene schadevergoeding zal kunnen gerecupereerd worden". De Minister antwoordde "dat in de overeenkomst waarschijnlijk altijd zal bepaald worden op welke wijze en door wie de schadevergoeding, zal betaald worden".(50)

117. Naast de wet van 5 december 1968 zijn er nog andere partikuliere wetten die aan de vakorganisaties de bevoegdheid geven om in bepaalde gevallen in rechte op te treden. Dit is het geval in de wetten betreffende de ondernemingsraad en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Daar wordt bepaald dat vakorganisaties bij de arbeidsrechtbank een

(47) Wet 5 dec. 1968, art. 4, lid 2.

(48) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.17. Uit de bewoordingen van dit artikel wordt door bepaalde auteurs o.i. ten onrechte afgeleid dat vorderingen in rechte toch mogelijk zijn in verband met de obligatoire bepalingen wanneer in de overeenkomst een schadevergoeding is bepaald. Zelfs vorderingen op basis van de geciteerde artikelen uit het B.W. zouden mogelijk zijn wanneer dit uitdrukkelijk in de overeenkomst is voorzien. (Zie J. PETIT, op. cit., blz. 307-308; J. PIRON-P. DENIS, Relations collectives, blz. 34-36.) Deze auteurs houden echter te weinig rekening met het feit dat hier een zeer restriktieve interpretatie noodzakelijk is.

(49) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 134.

(50) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 176/2, blz. 21.

vordering kunnen instellen tot intrekking van het mandaat van een door hen voorgestelde kandidaat wegens ernstige tekortkoming.(51) Zij kunnen een vordering inleiden tot beslechting van alle geschillen in verband met de wetten op de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid, en verfraaiing van de werkplaatsen en de uitvoeringsbesluiten er van.(52) Zij kunnen op basis van deze wetten een aanvraag indienen bij de arbeidsrechtbank om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van economische of technische redenen die het ontslag van een lid van deze organen kan rechtvaardigen.(53)

Tenslotte kunnen vakorganisaties de nietigverklaring vorderen van stukken die ingevolge het taaldecreet van 19 juli 1973 in een verkeerde taal zijn gesteld, op voorwaarde dat de vakorganisatie van een rechtstreeks of onrechtstreeks belang kan doen blijken.(54)

118. Zoals reeds gezegd hebben de vakorganisaties in België een zeer gunstig juridisch statuut. Zij hebben belangrijke prerogatieven die normaal aan rechtspersonen voorbehouden zijn, zonder daarvoor onderworpen te zijn aan formaliteiten of controle. Naar aanleiding van de bespreking van de wet van 5 december 1968 had de Raad van State voorgesteld aan de vakorganisaties een minimum aan vormvereisten te vragen. Volgens dit voorstel zouden de benaming, het doel of de werkingssfeer en de personen die de organisatie kunnen vertegenwoordigen, moeten meegedeeld worden.(55) Er werd de nadruk opge-

(51) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 1, 5°; wet 10 juni 1952, art. 1bis, § 1, 5°.

(52) Ibid., respectievelijk art. 24, §1, 1° en art. 1 § 4, h, 1.

(53) Ibid., respectievelijk art. 24, § 1, 2° en art. 1, § 4, h, 2.

(54) Decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden, Verslag van de Commissie van 12 juni 1973, nr. 26/4, blz. 2. Zie meer hierover in R. BLANPAIN, Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen. Het decreet van 19 juli 1973, in R.W., 1973-1974, nr. 27.

(55) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 98.

legd dat het niet ging om het toekennen van rechtspersoonlijkheid, noch om enige beperking van de vrijheid en de zelfstandigheid van de vakorganisaties. De bedoeling was vooral klaarheid te scheppen in de vertegenwoordiging van de vakorganisaties.(56) De wetgever is nochtans niet op deze suggestie ingegaan.(57)

119. Belangrijker is nog dat de vakorganisaties slechts de positieve prerogatieven hebben van de rechtspersoonlijkheid en niet de negatieve. Zij kunnen in rechte optreden om de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten af te dwingen. Zij kunnen zelf niet voor de rechtbank gedagvaard worden wanneer zij de uit een collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen niet naleven.(58) De bepalingen terzake zijn terug te vinden in de wet van 5 december 1968. Deze wet is het resultaat van een voortdurende samenwerking tussen de wetgever en de organisaties van werknemers en werkgevers.(59) Men kan stellen dat de vakorganisaties hun medewerking slechts wilden verlenen wanneer dit voor hen voordelig juridisch statuut werd verwezenlijkt.
(60)

(56) Volgens de huidige regeling worden de organisaties vertegenwoordigd door de personen die met het dagelijks beheer van de organisatie zijn belast, tenzij de statuten het anders bepalen.(Wet 5 dec. 1968, art. 4, lid. 3). Omdat geen bekendmaking vereist is, noch van de statuten, noch van de personen die met het beheer belast zijn, kan deze bepaling in de praktijk tot moeilijkheden aanleiding geven. Zie R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.17-18. Zie meer hierover bij de bespreking van de C.A.O. in hoofdstuk III.

(57) H. LENAERTS, Inleiding tot het sociaal recht, met medewerking van E. CLAEYS-LEBOUCQ en B. DUBOIS, Gent-Leuven, 1973, blz. 338; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.18.

(58) Theoretisch kunnen de vakorganisaties wel gedagvaard worden i.v.m. geschillen die uit de toepassing van de wet van 5 dec. 1968 voortvloeien (wet 5 dec. 1968, art. 4) Een concreet voorbeeld vinden waar een dergelijke dagvaarding mogelijk is, is evenwel zeer moeilijk.

(59) Parl. doc. Kamer 1968-1969, nr. 176/2, blz.1

(60) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.18

120. Er moet onderlijnd worden dat de tot nu toe beschreven situatie niet opgaat voor al de vakorganisaties in België. Het beschreven juridisch statuut wordt uitdrukkelijk voorbehouden aan wat genoemd wordt representatieve organisaties. In de wet van 5 december 1968 worden deze wat de werknemersorganisaties betreft omschreven als de interprofessionele organisaties die voor het gehele land zijn opgericht, die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn en die ten minste 50 000 leden tellen. De vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een organisatie die aan genoemde criteria voldoen, worden eveneens als representatief beschouwd.(61) De wetten op de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, behouden het recht om in rechte op te treden eveneens voor aan de representatieve organisaties. Deze wetten geven een identieke bepaling van dit begrip.(62) Deze criteria zijn zo opgesteld dat alleen bepaalde vooraf gekende organisaties, met name het A.B.V.V., de A.C.L.V.B., en het A.C.V., er aan voldoen.(63)

Tenzij zij de vorm aannemen van een V.Z.W. volgens de wet van 27 juni 1921, of zich onderwerpen aan de wet van 31 maart 1898 betreffende de beroepsorganisaties, worden andere vakorganisaties louter als feitelijke verenigingen beschouwd, die van het normale rechtsleven volledig zijn uitgesloten. Dat zij tegelijkertijd van een normale syndicale werking zijn uitgesloten staat bij de meeste auteurs eveneens boven elke twijfel.(64)

(61) Wet van 5 dec. 1968, art. 3.

(62) K.B. van 18 feb. 1971 (B.S., 25 feb. 1971), art. 18, in uitvoering van de wet van 20 sept. 1948, art. 20; wet van 10 juni 1952, art. 1 § 4, b.

(63) H. LENAERTS, op. cit., blz. 328-329.

(64) Voor meer informatie terzake zie o.m. J. PETIT, op. cit., blz. 51-61; J. PIRON-P. DENIS, Relations collectives, blz. 36-39; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.11-12; H. LENAERTS, op.cit., blz. 325-332.

121. Of deze feitelijke organisatie en dit juridisch statuut van de vakorganisaties voldoende garanties biedt dat de leden binnen deze organisaties aan hun trekken komen blijft een open vraag. Het is wel opvallend dat er nergens wettelijke bepalingen zijn die een democratische organisatie van de vakorganisaties verplicht stellen of die de rechten van het individueel lid binnen de organisatie beschermen. Door het syndicaal pluralisme kan een ontevreden lid wel van vakorganisatie veranderen. Wil hij echter tot een organisatie behoren die enige invloed kan uitoefenen, dan is zijn keuze beperkt tot de drie representatieve organisaties. Aangezien de structuur, ten minste van de twee grote organisaties, gelijklopend is, is de kans groot dat een lid bij verwisseling van organisatie, tegen zijn nieuwe organisatie dezelfde bezwaren zal hebben als tegen zijn oude. Wat er ook van zij, zelfs indien deze verwisseling van lidmaatschap kan aangewend worden als een element om er voor te zorgen dat het individueel lid binnen de organisatie aan zijn trekken komt, dan blijft het feit dat dit belangrijk probleem in België werd overgelaten aan het liberaal principe van de vrije concurrentie onder de organisaties.

§ 3. Verenigingen van werkgevers

122. De werkgevers hebben zich later dan de werknemers in de vorm van vakorganisaties verenigd. Slechts nadat zij geconfronteerd waren met werknemersorganisaties voelden zij de nood aan om deze gezamenlijke opstelling van de werknemers op een gelijkaardige manier te beantwoorden.(65) De organisatievorm van de werkgevers

(65) J. PIRON - P. DENIS, relations collectives, blz. 47.

is nog recentelijk gewijzigd. Tot voor kort waren er vooral twee belangrijke werkgeversorganisaties. Enerzijds was er het Verbond van Belgische Nijverheid,(66) anderzijds het Verbond van Belgische niet Industriële Ondernemingen.(67) Sinds 1 januari 1973 fuseerden beide organisaties in het Verbond van Belgische Ondernemingen.(68)

Afzonderlijk hiervan zijn er nog organisaties voor de landbouwers en voor de middenstand. Daarnaast zijn er organisaties die louter regionale belangen verdedigen, zoals het Vlaams Economisch Verbond en "L'Union Wallonne des Entreprises", of die de studie en de verdediging van een bepaalde ideologische visie op het oog hebben, zoals het Verbond van Christelijke Werkgevers.(69) De twee laatst genoemde soorten organisaties komen minder aan bod bij de collectieve verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Hun werking is niet op de eerste plaats gericht op een confrontatie met de werknemersorganisaties.

123. De belangrijkste werkgeversorganisatie die daarom hier moet bekeken worden, namelijk het V.B.O., vertoont in zijn structuur een grote gelijkenis met de vakorganisaties van werknemers. Het is een overkoepelende organisatie waarbij verschillende federaties aangesloten zijn die werkgevers groeperen die tot dezelfde industrietak behoren.(70) In tegenstelling met de werknemersorganisaties bestaat er bij de werkgevers echter geen verdeling op ideologische gronden.(71)

(66) Gesticht in 1945 als opvolger van het in 1895 gestichte "Comité Central Industriel".

(67) Opgericht in 1953 als federatie van werkgevers in handel, banken en verzekeringen, kreeg het die benaming in 1957.

(68) Zie Med. V.B.O., 1 jan. 1973, blz. 3-13.

(69) J. PIRON - P. DENIS, Relations Collectives, blz. 48.

(70) R. BLANPAIN, Public employee unionism, blz. 3.

(71) Ibid.

124. Wat het juridisch statuut van het V.B.O. betreft kan verwezen worden naar wat gezegd werd over de werknemersorganisaties. De situatie is er inderdaad identiek. Dit is echter niet het geval voor de meeste bij het V.B.O. aangesloten organisaties. Dit zijn namelijk meestal organisaties met rechtspersoonlijkheid.(72) Het is echter belangrijk op te merken dat hieruit niet voortvloeit dat deze organisaties kunnen veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding voor het niet naleven van de uit een collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen. De hoger gegeven opmerking dat de obligatoire bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst niet in rechte afdwingbaar zijn, geldt zowel ten aanzien van organisaties met als organisaties zonder rechtspersoonlijkheid.(73)
125. Om collectieve arbeidsovereenkomsten te kunnen sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 en ook om vertegenwoordigd te zijn daar waar het overleg tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties plaats grijpt, is ook voor de werkgeversorganisaties vereist dat zij representatief zijn.(74) Om aan deze notie te voldoen worden door de wet van 5 december 1968 dezelfde criteria vereist voor werknemers- en voor werkgeversorganisaties, behoudens een minimum aantal leden. Dit is

(72) J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 49.

(73) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 134.
Zie ook R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.17.

(74) Voor werkgevers is het evenwel niet zo belangrijk aangesloten te zijn bij een representatieve organisatie. Ook één of meer individuele werkgevers kunnen immers partij zijn bij een collectieve arbeidsovereenkomst. (Wet 5 dec. 1968, art. 5)
Zie hierover meer infra hoofdstuk III bij de bespreking van de C.A.O.

niet vereist voor werkgeversorganisaties. Representatief zijn dus ook hier de interprofessionele organisatie die voor het gehele land zijn opgericht en die vertegenwoordigd zijn in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad, evenals de organisaties die aangesloten zijn bij een dergelijke interprofessionele organisatie. Bovendien kan de Koning bepaalde werkgeversorganisaties als representatief voor een bepaalde bedrijfstak erkennen. Tenslotte worden bepaalde middenstandorganisaties als representatieve werkgeversorganisaties beschouwd.(75)

Besluit

126. De werknemers hebben zich in België georganiseerd in verschillende sterke vakorganisaties. Dit syndicaal pluralisme werd bevorderd doordat ook de negatieve syndicale vrijheid werd beschermd. Er ontstonden vooral twee ongeveer even sterke vakorganisaties, namelijk het A.B.V.V. en het A.C.V. Daarnaast is er de veel minder belangrijke A.C.L.V.B.
127. De sterkte van de Belgische vakorganisaties blijkt niet alleen uit de vrij hoge syndicalisatiegraad, maar ook uit het feit dat zij er in geslaagd zijn een plaats te verwerven in heel wat organen, waardoor zij effectief invloed kunnen uitoefenen op het in België gevoerde beleid. Deze politieke invloed kan mede verklaard worden door de ideologische verwantschap die bestaat tussen de vakorganisaties en gelijkaardig georiënteerde politieke partijen.
128. De reële macht van de vakorganisaties, ook wat betreft
(75) Wet 5 dec. 1968, art. 3.

de politieke besluitvorming, resulteerde in een zeer gunstig juridisch statuut voor de vakorganisaties. Het zijn feitelijke verenigingen waaraan door bepaalde wetten sommige attributen van rechtspersonen werden toegekend. Zo kunnen zij rechtsgeldige collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten en in bepaalde gevallen in rechte optreden. Zij kunnen evenwel niet zelf voor de rechtbank gedaagd worden wanneer zij hun uit een collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen niet nakomen.

129. Deze gunstige situatie geldt enkel voor representatieve vakorganisaties. Alhoewel bepaalde criteria opgesteld zijn om dit begrip te bepalen, is een politieke willekeur niet helemaal uitgesloten. Deze criteria werden immers zo opgesteld dat enkel bepaalde vooraf gekende organisaties er konden aan voldoen.

130. De werkgevers organiseerden zich op hun beurt, evenwel zonder verdeling om ideologische redenen. Juridisch genieten de werkgeversorganisaties dezelfde voordelen als de werknemersorganisaties, in die zin dat zij niet kunnen gedagvaard worden voor het niet naleven van de obligatoire bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, ook al bezitten sommige werkgeversorganisaties rechtspersoonlijkheid. Ook voor de werkgeversorganisaties speelt het begrip representatieve organisatie een rol. De mogelijkheden om als dusdanig beschouwd te worden zijn voor de werkgeversorganisaties echter ruimer dan voor de werknemersorganisaties.

HOOFDSTUK II. ORGANEN VAN BESLISSINGSBEINVLOEDING DOOR DE WERKNEMERS

131. Voor een institutionalisatie van de ontmoetingen tussen werknemers en werkgevers werden sinds lang geeigende organen opgericht. Als eerste voorlopers kunnen de hoger vermelde nijverheids- en arbeidsraden en de Hogere Arbeidsraad vermeld worden.(1) Sinds deze eerste voorlopers is er een volledig netwerk uitgebouwd met verschillende bevoegdheden en op verschillende niveaus. Buiten de onderneming treft men zowel op nationaal interprofessioneel als op professioneel niveau organen aan. Op het eerste niveau situeren zich de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad. Op professioneel niveau zijn er de paritaire comités, met eventueel de paritaire subcomités, en de bedrijfsraden.

Ook in de onderneming zelf zijn er meerdere organen. Men heeft er de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Van al deze organen zal achtereenvolgens de oprichting, de samenstelling en vooral de bevoegdheid onderzocht worden.

132. Hierbij moet nogmaals opgemerkt worden dat hiermee niet alle organen doorgelicht zijn waarin de werknemers via de vakorganisaties vertegenwoordigd zijn. Naast de genoemde organen zijn vakorganisaties immers nog vertegenwoordigd in een groot aantal nationale raden, commissies, hoge raden, beheersorganen enz.(2) Zonder de invloed hiervan te willen minimaliseren zijn het nochtans de hier opgesomde organen die specifiek als organen van beslissingsbeïnvloeding in de verhouding werk-

(1) Cfr. supra deel I, hoofdstuk III, § 2, III.

(2) Cfr. supra nr. 101.

gever-werknemer bedoeld zijn.(3)

§ 1. Organen van beslissingsbeïnvloeding buiten de onderneming

I. Het nationaal interprofessioneel niveau

1. De Nationale Arbeidsraad

133. De Nationale Arbeidsraad werd ingesteld door de wet van 29 mei 1952. (5) Hij werd voorafgegaan door verschillende andere organen, (6) en er waren eveneens verschillende wettelijke initiatieven voor men uiteindelijk kwam tot genoemde wet. (7) De bevoegdheid van de raad werd belangrijk uitgebreid door de wet van 5 december 1968.

-
- (3) Zie o.m. Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 50, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, Leuven, 1964, blz. 3-4.
- (4) Voor een grondige studie van dit orgaan zie o.m. F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 128-130; G.F. DE CUYPER, Publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven, Antwerpen, Brussel, Gent, Leuven, 1954, blz. 123-173; J. ANSELIN, op. cit., blz. 577-579; R. BLANPAIN, Handboek, blz. 299-321; J. PIRON-P. DENIS, Relations collectives, blz. 191-199; G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. III.12.
- (5) Wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad (B.S., 31 mei 1952). Gewijzigd door de wet van 5 dec. 1968 (B.S., 15 jan. 1969) en K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).
- (6) Er kan achtereenvolgens melding gemaakt worden van de Hogere Arbeidsraad (en eventueel de nijverheids- en arbeidsraden), de Hoge Raad voor de Arbeid en de Maatschappelijke Voorzorg, de Algemene Paritaire Raad. Zie een beschrijving van al deze organen in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 301-305 en G. DE BROECK De Nationale Arbeidsraad, blz. III.12.5-12.
- (7) Zie de inhoud van al deze voorstellen in G.F. DE CUYPER, Publiekrechtelijke organisatie van het bedrijfsleven, Antwerpen, Brussel, Gent, Leuven, 1954, blz. 123-124 en 41-43.

134. De Nationale Arbeidsraad is een publiekrechtelijk lichaam (8) dat opgericht werd op nationaal interprofessioneel niveau en dat door zijn sociale bevoegdheid als de tegenhanger van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kan beschouwd worden. (9) De raad is paritair samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties. De Koning benoemt de leden uit een dubbele lijst die door de genoemde organisaties wordt ingediend. Hij benoemt evenveel plaatsvervangende als werkende leden. Van elk mogen er niet meer dan vierentwintig zijn. (10)
135. In de wet of in de voorbereidende werken wordt geen preciese omschrijving gegeven van wat onder representatieve organisaties dient verstaan te worden. Er wordt enkel gezegd dat het voor de vertegenwoordiging van de werknemers om interprofessionele organisaties moet gaan die op het nationaal vlak vertegenwoordigd zijn. (11) Teruggrijpen naar de hoger gegeven omschrijving zoals zij voorkomt in de wetten op de collectieve arbeidsovereenkomst, de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, (12) heeft uiteraard geen zin, omdat dit tot een vicieuze cirkel voert. Het vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad is daar immers één van de voorwaarden om als representatief beschouwd te worden.

Zonder verdere criteria werd het aan de bevoegde Minister overgelaten om te bepalen welke organisaties als representatief moeten beschouwd worden. (13) Verdere

(8) Hij werd als een publiekrechtelijk lichaam opgericht om hem de nodige standing te geven. Parl. hand. Senaat, 3 april 1952, blz. 1137. Zie ook G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, blz. III.12. 14 en 18-19.

(9) Zoals later zal blijken is de bevoegdheid van de N.A.R. nochtans veel belangrijker dan die van de C.R.B.

(10) Wet 29 mei 1952, art. 2, § 1, 2 en 4. Het aantal leden werd op 22 vastgesteld (K.B. 23 maart 1961).

(11) Wet 29 mei 1952, art. 2, § 2, laatste lid.

(12) Cfr. supra nr. 120.

(13) Parl. doc. Kamer, 1950-1951, nr. 504, blz. 15; K.B. van 24 juni 1952 (B.S., 27 juni 1952), artt. 2 en 3.

criteria werden zelfs bewust achterwege gelaten om de uitvoerende macht vrijer te laten in zijn handelingen. (14) De Minister bepaalt eveneens hoeveel kandidaten elke organisatie mag voordragen. Hierbij moet rekening gehouden worden met de invloed van de vakorganisaties in het bedrijfsleven. Infeite gebeurt deze verdeling bij wijze van afspraak tussen de verschillende organisaties. (15) Dat hierbij politieke invloeden kunnen meespelen is nog minder te verwonderen wanneer men teruggedenkt aan de bindingen tussen de politieke partijen en de vakorganisaties.

136. Momenteel zijn van werknemerszijde het A.B.V.V., de A. C.L.V.B. en het A.C.V. in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd. Als werkgeversorganisaties zijn vertegenwoordigd het V.B.O.; de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale middenstandsorganisaties; de Belgische Boerenbond; "La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles"; en "L'Aliance agricole belge" (16)

137. De Nationale Arbeidsraad staat onder het voorzitterschap van een door de Koning benoemde voorzitter. "Hij wordt gekozen onder de onafhankelijke personen die op sociaal en economisch gebied bijzonder bevoegd zijn." (17) Onder de leden worden eveneens vier ondervoor-

(14) Parl. doc. Kamer, 1950-1951, nr. 504, blz. 21 en 24.

(15) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 308.

(16) Zie de ondertekenaars van de in de N.A.R. gesloten overeenkomsten. Zie ook Verslag van de secretaris over de werkzaamheden van de Raad, 1970-1971, Brussel, 1972, blz. 429; G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, blz. III.12.23-24.

(17) Wet 29 mei 1952, art. 2, § 3.
In de literatuur is er betwisting over de vraag of de voorzitter effectief deel uitmaakt van de raad, wat vooral belangrijk is voor de vraag of hij stemrecht heeft of niet. (Cfr. G.F. DE CUYPER, op. cit. blz. 133-134, waar positief op deze vragen geantwoord wordt in tegenstelling met R. BLANPAIN, Handboek, blz. 310)
Dit probleem is opgelost ofwel van weinig praktische betekenis. Het is opgelost voor het sluiten van C.A.O.'s. Er wordt uitdrukkelijk gezegd dat

zitters gekozen, twee vertegenwoordigers van de werkgevers en twee vertegenwoordigers van de werknemers, terwijl tegelijkertijd twee van hen franstalig en twee nederlandstalig moeten zijn.(18)

138. Belangrijk in de werking van de Nationale Arbeidsraad is het secretariaat, dat werkt onder de leiding van een door de Koning benoemde secretaris en waarvan het overige personeel door de raad zelf benoemd wordt. Het voorziet in de dienst van de griffie en econoom en verzamelt de documentatie in verband met de werkzaamheden van de raad. (19)

139. De Nationale Arbeidsraad is een belangrijk orgaan voor de arbeidsverhoudingen in België. Met enige overdrijving zou men kunnen stellen dat hij het belgisch "sociaal parlement" is. Een onderzoek van zijn bevoegdheden kan dit verduidelijken.

./...

voor deze materie alleen de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers een beslissende stem hebben (Wet 29 mei 1952, art. 5bis, laatste lid). Een gelijkaardige bepaling treft men aan in verschillende partikuliere wetten die bevoegdheden aan de N.A.R. geven. Voor de adviserende bevoegdheid van de N.A.R. heeft dit twistpunt geen praktische betekenis omdat over adviezen niet wordt gestemd. De wet zegt immers dat de adviezen de verschillende in de Raad uiteengezette standpunten moeten weergeven (wet van 29 mei 1952, art. 1; cfr. Verslag van de secretaris over de activiteit van de Raad 1970-1971, blz. 9). Praktisch kan het probleem zich alleen stellen bij stemmingen over bestuurlijke aangelegenheden.

(18) Wet 29 mei 1952, art. 2, § 5; huishoudelijk reglement, art. 5.

(19) Wet 29 mei 1962, art. 7, § 1.

Aanvankelijk was de Nationale Arbeidsraad geconcipieerd als een hoofdzakelijk adviserend orgaan. (20) Hij kreeg als opdracht aan de Minister of aan de Wetgevende Kamers alle adviezen of voorstellen over te maken omtrent de algemene vraagstukken van sociale aard die de werkgevers en de werknemers aanbelangen. Hij kan dit doen op eigen initiatief of op aanvraag van de te adviseren overheden. (21)

140. De Nationale Arbeidsraad is dus enkel bevoegd voor vraagstukken van sociale aard (22) en als zodanig is hij de tegenhanger van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. (23) Bovendien vallen alleen algemene vraagstukken binnen zijn bevoegdheid. Bedoeld worden vraagstukken die

(20) G.F. DE CUYPER, op. cit., blz. 32-38.

(21) Wet 29 mei 1952, art. 1.

(22) Wat vraagstukken van sociale aard zijn en wat hen onderscheidt van vraagstukken van economische aard wordt nergens gezegd. In de praktijk is dit onderscheid niet altijd duidelijk. Werkloosheidsproblemen kunnen hier als voorbeeld worden aangehaald. Men kan zelfs stellen dat dit onderscheid niet bestaat, omdat elk zogenoemd sociaal probleem economische gevolgen, en elk zogenoemd economisch probleem sociale gevolgen heeft. O.m. om deze moeilijkheid te omzeilen werd voorgesteld één organisme op te richten dat zowel sociale als economische problemen zou behandelen. (Zie Parl. hand. Kamer, 20 nov. 1951, blz. 6; Parl. hand. Senaat, 3 april 1952, blz. 1108). Dit voorstel werd niet alleen niet weerhouden, maar zoals later zal blijken komt dit feitelijk niet bestaande onderscheid tussen economische en sociale vraagstukken terug op de verschillende vlakken waar het collectief overleg werd geïnstitutionaliseerd. (Zie meer infra nr. 388)

De moeilijkheden met deze begripsomschrijving betekenen daarom nog niet dat daaruit praktische moeilijkheden voor de werkzaamheden van de N.A.R. moeten voortvloeien. Het gebeurt bijvoorbeeld dat de N.A.R. en de C.R.B. samen vergaderen. (G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, blz. III.12.28).

(23) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 311.

alle werknemers en werkgevers aanbelangen.(24) Aldus behoren problemen die zich stellen in een bepaalde bedrijfstak niet tot de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad, maar wel tot die van het voor die bedrijfstak opgericht paritair comité.(25) Het moet ook gaan om problemen die de werknemers en de werkgevers aanbelangen. Aldus vallen sociale problemen bijvoorbeeld in verband met de openbare onderstand, in verband met het sociaal statuut van de zelfstandigen, enz. niet onder de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad. De problemen moeten evenwel niet tegelijkertijd én de werkgevers én de werknemers aanbelangen.(26)

141. Deze adviezen kan de Nationale Arbeidsraad uitbrengen op eigen initiatief of op verzoek van de te adviseren overheidsinstanties. Deze instanties hebben evenwel niet de verplichting de Nationale Arbeidsraad om advies te vragen.(27) Zij zijn evenmin verplicht met eventuele adviezen rekening te houden, noch moeten zij

-
- (24) Dit mag niet te letterlijk geïnterpreteerd worden. Het kan ook gaan om problemen die enkel een bepaalde categorie van werknemers, bijvoorbeeld de bedienden, aanbelangen. Cfr. G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, blz. III.12.29-30.
- (25) Wanneer in een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, of wanneer het niet werkt, worden de aan de paritaire comités opgedragen taken wel door de N.A.R. vervuld. (Wet 5 dec. 1968, art. 38, laatste lid.)
- (26) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 311-313.
In de wet van 29 mei 1952 is nog op andere plaatsen sprake van adviserende bevoegdheden, zoals adviezen i.v.m. geschillen van bevoegdheden tussen paritaire comités (art. 1) en de adviserende bevoegdheid overgenomen van vroegere gelijkaardige organen (art. 10). De algemene omschrijving van de hier beschreven bevoegdheid maakt deze vermelding eigenlijk overbodig.
- (27) Zoals later zal blijken zijn er wel een aantal sociale wetten die voor de uitvoeringsbesluiten een verplicht advies van de N.A.R. voorschrijven. Zie ook G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, blz. III.12.36.

hun houding bij een afwijking motiveren. (28) Alhoewel uit deze overwegingen het tegengestelde zou kunnen blijken, toch zijn de adviezen van de Nationale Arbeidsraad in de praktijk zeer belangrijk. Men zou als algemene regel kunnen stellen dat eenparige adviezen van de Nationale Arbeidsraad worden gevolgd door regering en parlement. (29) Aldus heeft dit orgaan een grote invloed op de sociale wetgeving. Van sommige wetten zou men kunnen zeggen dat zij eerder het werk zijn van de Nationale Arbeidsraad dan van het parlement. Zij zijn het resultaat van overleg en compromis tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers die als dusdanig door het parlement worden geakteerd. (30)

142. Wanneer hierdoor reeds ten dele de vooropgezette stelling dat de Nationale Arbeidsraad het belgisch "sociaal parlement" is, kan gestaafd worden, dan kan dit nog meer tengevolge van de bevoegdheid die dit orgaan bijkreeg door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze wet voorziet uitdrukkelijk dat in de Nationale Arbeidsraad collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten waarvan de werkingssfeer zich uitstrekt tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land of tot één enkele bedrijfstak wanneer voor deze bedrijfstak geen paritair comité werd opgericht of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt. (31) Dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen algemeen verbindend verklaard worden. (32) Bij

(28) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 313-314.

(29) Verslag van de secretaris over de activiteiten van de Raad 1970-1971, blz. 10.

(30) R. BLANPAIN, Kenmerken en tendenzen van het Belgisch arbeidsrecht, in Bulletin 1, Instituut voor Arbeidsrecht, 1970, blz. 16-17.

(31) Wet 5 dec. 1968, art. 7.

(32) Ibid., art. 28.

de bespreking van de binding van de collectieve arbeidsovereenkomsten (33) zal blijken dat de Nationale Arbeidsraad aldus maatregelen kan uitvaardigen die bindend zijn, zelfs gesanctioneerd door strafsancties, voor alle werkgevers en werknemers. Met andere woorden de Nationale Arbeidsraad kan "wetten" uitvaardigen die gelden voor een groot deel van de Belgische bevolking.

143. Van deze bevoegdheid werd door de Nationale Arbeidsraad reeds ruim gebruik gemaakt. Sinds hij uitdrukkelijk deze bevoegdheid kreeg, werden er volgende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten: (34)

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr.1 van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van het concurrentiebeding bepaald bij artikel 26 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 2 van 9 juni 1970 betreffende toekenning door de werkgever aan de werklieden van een aanvullende vergoeding bij deze verleend door de ziekte- en invaliditeitsverzekering in geval van arbeidsongeschiktheid.(35)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 3 van 9 juni 1970 betreffende toekenning door de werkgever aan de bedienden die het gewaarborgd maandloon niet genieten van een aanvullende vergoeding bij deze verleend door de ziekte- en invaliditeitsverzekering in geval van arbeidsongeschiktheid.(36)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 van 4 december 1970 betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.(37)

(33) Cfr. infra hoofdstuk III.

(34) Vgl. G.DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, blz. III.12.61-63.

(35) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 30 juni 1970 (B.S., 4 juli 1970).

(36) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 30 juni 1970 (B.S., 4 juli 1970).

(37) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 22 jan. 1971 (B.S., 19 feb. 1971).

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.(38)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971 ter aanvulling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.(39)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 6 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.(40)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten die moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden.(41)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 8 van 16 maart 1972 betreffende de overschakelingstechniek van het indexcijfer der consumptieprijzen in de collectieve arbeidsovereenkomsten. (42)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.(43)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag.(44)
- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 11 van 30 mei 1973 betreffende de verwezenlijking van de vierde vakantieweek voor de werknemers.(45)

(38) B.S., 1 juli 1971.

(39) B.S., 7 aug. 1971.

(40) B.S., 17 aug. 1971.

(41) B.S., 19 aug. 1971.

(42) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 april 1972 (B.S., 9 mei 1972).

(43) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12 sept. 1972(B.S. 25 nov. 1972).

(44) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 aug. 1973 (B.S. 17 aug. 1973).

(45) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 20 aug. 1973 (B.S., 4 sept. 1973).

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de arbeiders ingeval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval en beroepsziekte.(46)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte.(47)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 14 van 22 november 1973 betreffende de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur.(48)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 15 van 25 juli 1974 betreffende wijziging van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.(49)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen.(50)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.(51)
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 18 van 26 maart 1975 betreffende de uitzonderlijke toekenning van een eenmalige aanvullende vakantievergoeding aan de handarbeiders in 1975.

-
- (46) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974 (B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974).
 - (47) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974, (B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974).
 - (48) In het nationaal interprofessioneel akkoord van 10 feb. 1975 werd overeengekomen de algemeen verbindend verklaring van deze C.A.O. aan te vragen.
 - (49) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 5 sept. 1974 (B.S., 9 okt. 1974).
 - (50) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3 dec. 1974 (B.S., 23 jan. 1975).
 - (51) Algemeen verbinden verklaard bij K.B. van 16 jan. 1975 (B.S., 31 jan. 1975).

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers.

144. De Nationale Arbeidsraad wordt zoals gezegd betrokken bij het tot stand komen van wetten die betrekking hebben op de werkgevers en de werknemers. In de vorm van collectieve arbeidsovereenkomsten maakt hij zelf reglementen die kunnen gelden voor alle werkgevers en werknemers. Daarnaast wordt hij nog in belangrijke mate betrokken bij de uitvoering van de sociale wetten. Naast de reeds besproken bevoegdheden zijn er inderdaad heel wat wetten die de Nationale Arbeidsraad bevoegdheden toebedelen. Zonder pretentie van volledigheid volgt een lijst van wetten die op het arbeidsrecht betrekking hebben, (52) en een of andere andere bevoegdheid aan de Nationale Arbeidsraad verlenen: (53)

1. Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

- a) art. 12 tweede lid; na eensluitend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen omtrent het gewaarborgd dagloon.
- b) art. 19ter: op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen.
- c) art. 24quater, tweede lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de loongrens voor de toepasselijkheid van het concurrentiebeding wijzigen.
- d) art. 28 quater, § 1: op voorstel van het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen voor een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens economische oorzaken.
- e) art. 28 quater, § 3: na advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de maximumduur van het stelsel van gedeeltelijke arbeid verlengen.

(52) Voor de uitvoering van verschillende wetten van sociale zekerheid, is eveneens de medewerking van de N.A.R. vereist.

(53) Zie ook Verslag van de secretaris over de activiteiten van de Raad 1970-1971, blz. 482-492;

- f) art. 28 sexies, derde lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de gebeurtenissen die tot klein verlet aanleiding geven alsmede het aantal dagen per gebeurtenis.
 - g) art. 28 septies, derde lid: na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning een andere wijze van berekening vaststellen van het normaal loon dat op bepaalde afwezigheidsdagen moet betaald worden.
 - h) art. 29bis, vijfde lid: na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning een scheidsrechterlijke procedure instellen voor het beslechten van geschillen van medische aard tussen de behandelende en de controlerende geneesheer.
 - i) art. 29ter, § 2: op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het bedrag van het gewaarborgd weekloon in geval van ziekte of ongeval op grond van art. 29 van de wet op 100% brengen.
2. Koninklijk besluit van 20 juli 1955 tot ordening van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden.
- a) art. 5bis, tweede lid: na eensluitend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen omtrent het gewaarborgd dagloon
 - b) art. 5ter, derde lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de gebeurtenissen die tot klein verlet aanleiding geven alsmede het aantal dagen per gebeurtenis.
 - c) art. 9, § 2, vijfde lid: na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning een scheidsrechterlijke procedure instellen voor het beslechten van geschillen van medische aard tussen de behandelende en de controlerende geneesheer.
 - d) art. 10, § 7, derde lid: op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het bedrag van het gewaarborgd weekloon in geval van ziekte of ongeval op grond van art. 10, § 2 van de wet op 100% brengen.
 - e) art. 16, § 2: door een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan van sommige in de wet voorziene bepalingen over het concurrentiebeding worden afgeweken.

./...

Ibid. 1972-1973, Brussel, 1974, blz. 406-407;
G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, blz.
III.12.47-54.

- f) art. 35, § 3: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning volgende in de wet voorziene loongrenzen wijzigen: in verband met het proefbeding (art. 3, § 2), met de opzeggingstermijnen (art. 15), met de tegenopzegging (art. 16), met het recht op afwezigheid tijdens de opzeggings termijn (art. 17), met het concurrentiebeding (art. 26) en met het scheidsrechterlijk beding (art. 34ter).
3. Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut van handelsvertegenwoordigers. (54)
Art. 20bis: na advies van de Nationale Arbeidsraad kunnen de in de wet voorziene loongrenzen in verband met het concurrentiebeding (art. 18, eerste lid en art. 20 eerste lid) door de Koning gewijzigd worden.
4. Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. (55)
a) art. 21 tweede lid: na eensluitend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen omtrent het gewaarborgd dagloon.
b) art. 28, derde lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de gebeurtenissen die tot klein verlet aanleiding geven alsmede het aantal dagen per gebeurtenis.
5. Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten. (56) art. 2: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad, of bij ontstentenis van paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning sommige categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van de wet uitsluiten.
6. Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. (57)
a) art. 3: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad of bij ontstentenis van paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning het toepassingsgebied van de wet uitbreiden of beperken.

(54) B.S., 7 aug. 1963, gewijzigd door de wet van 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970).

(55) B.S., 20 mei 1970.

(56) B.S., 18 juni 1970.

(57) B.S., 5 mei 1965, gewijzigd bij K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).

- b) art. 11, lid 10 en art. 12, lid 12: indien voor de betrokken bedrijfstak geen bevoegd paritair comité bestaat, wijst de Nationale Arbeidsraad eventueel een paritair comité aan dat een rol kan spelen in de procedure voor het tot stand komen van een arbeidsreglement.
7. Arbeidswet van 16 maart 1971.(58)
- a) art. 4: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de bepalingen van de wet in verband met de arbeidsduur en de zondagrust uitbreiden of beperken.
 - b) art. 46: op eensluitend advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de bepalingen van de wet in verband met de arbeidsduur en de nacht-arbeid geheel of gedeeltelijk schorsen.
 - c) art. 47: De Koning kan de hem in deze wet gegeven bevoegdheden slechts uitoefenen na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.
8. Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.(59)
- a) art. 2, tweede lid: op voorstel van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het begrip loon zoals het in de wet omschreven is, uitbreiden.
 - b) art. 6, § 4: op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen in verband met de betaling van het loon in natura.
 - c) art. 15, vierde lid: de paritaire comités of de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepalen de gegevens welke op de afrekening moeten wermeld worden.
 - d) art. 20, eerste lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning maatregelen treffen over de meting van de arbeid.
 - e) art. 1409 gerechtelijk wetboek (wet van 10 okt. 1967): na advies Nationale Arbeidsraad kan de Koning de bedragen aanpassen die beperkingen stellen aan de mogelijkheid tot beslag of overdracht.
-
- (58) B.S., 30 maart 1971, gewijzigd door de wet van 30 juni 1971 (B.S., 13 juli 1971, err. 12 okt. 1971).
- (59) B.S., 30 april 1965, gewijzigd door de wetten van 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970), 16 juni 1970 (B.S., 2 sept. 1970) en 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971).
- (60) B.S., 2 juli 1966, gewijzigd door de wetten van 20 juli 1968 (B.S., 1 aug. 1968) en 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).

9. Wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van de ondernemingen. (60)
- a) art. 1, derde lid: op voorstel van het bevoegd paritair comité of na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de wet verruimen.
 - b) art. 5: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning sommige werknemers uit het toepassingsgebied van de wet uitsluiten.
 - c) art. 7: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het bedrag van de in de wet voorziene vergoeding verhogen.
 - d) art. 15: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de werkgevers verplichten een bijdrage te betalen, kan hij het bedrag van deze bijdrage vaststellen, en kan hij bepaalde werkgevers geheel of gedeeltelijk van deze verplichting vrijstellen.
10. Wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers. (61)
- art. 10, eerste en tweede lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de werkgevers verplichten een bijdrage te betalen, kan hij het bedrag van deze bijdrage vaststellen en kan hij bepaalde werkgevers gedeeltelijk van deze verplichting vrijstellen.
11. Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen. (62)
- a) art. 2: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de wet uitbreiden op beperken.
 - b) art. 7: voor alle of voor een deel van de ondernemingen welke onder hun bevoegdheid vallen, kunnen de paritaire organen de vervangingsdagen vaststellen voor een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag.
 - c) art. 17:: de Koning kan de hem door deze wet gegeven bevoegdheden slechts uitoefenen na advies van het bevoegd paritair comité of de Nationale Arbeidsraad.
12. Wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie. (63)

(61) B.S., 13 juli 1967, gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971 (B.S., 13 juli 1971) en 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971)

(62) B.S., 31 jan. 1974.

(63) B.S., 17 juli 1963.

art. 1: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de voorwaarden en de modaliteiten voor het toekennen van vergoedingen voor sociale promotie.

13. Wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie.(64)
 - a) art. 2: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de wet verruimen.
 - b) art. 4: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning in een andere verdeling van de kredieturen voorzien.
14. Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.(65)
 - a) art. 18, tweede en derde lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de voorwaarden van stemrecht.
 - b) art. 19, vijfde lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan.
 - c) art. 20, tiende lid: op advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de toepassingsmodaliteiten voor de samenstelling van afzonderlijke kiescolleges voor werklieden, bedienden en jonge werknemers.
 - d) art. 21, § 1, eerste lid: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de periode waarbinnen de verkiezingen voor de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad plaats hebben.
 - e) art. 22, § 4: na advies van de Nationale Arbeidsraad kunnen in bepaalde gevallen de model-huishoudelijk reglementen door de Koning opgesteld worden.
 - f) art. 27: voor het nemen van de verordenende maatregelen voorzien in de sectie van de wet die betrekking heeft op de ondernemingsraden, moet de Koning het advies inwinnen van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.
 - g) art. 28: de toepassing van de wet op ondernemingen van 50 tot 200 werknemers wordt na advies van de Nationale Arbeidsraad door de Koning geregeld.

(64) B.S., 21 april 1973.

(65) B.S., 27/28 sept. 1948, aangevuld bij de wet van 18 maart 1950 (B.S., 31 maart 1950) en gewijzigd door de wetten van 15 juni 1953 (B.S., 18 juni 1953), 15 maart 1954 (B.S., 2 april 1954), 28 jan. 1963 (B.S., 8 feb. 1963), 16 jan. 1967 (B.S., 21 jan. 1967), 17 feb. 1971 (B.S., 23 feb. 1971) en 23 jan. 1975 (B.S., 31 jan. 1975).

15. Wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. (66)
art. 1, § 4, b bis: na advies van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan.
16. Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. (67)
 - a) art. 3, derde lid: op advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning vakorganisatie van werkgevers als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkennen.
 - b) art. 38, tweede lid: de Nationale Arbeidsraad vervult de taken die door of krachtens een wet aan de paritaire comités zijn opgedragen, wanneer geen paritair comité is opgericht of wanneer het niet werkt.
17. Wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd. (68)
 - a) art. 1, tweede lid: na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad coördineert de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de bepalingen die door de paritaire comités in verband met deze wet zijn voorgesteld.
 - b) art. 2bis, § 2: na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning in bepaalde omstandigheden de vitale behoeften bepalen.
18. Kaderwet van 15 juli 1970 houdende organisatie van de planning en de economische decentralisatie. (69)
art. 7, § 1: de Nationale Arbeidsraad heeft een adviserende bevoegdheid bij de voorbereiding van het plan.

-
- (66) B.S., 19 juni 1952, gewijzigd bij de wetten van 17 juli 1957 (B.S., 26 juli 1957), 28 jan. 1963 (B.S., 8 feb. 1963), 16 jan. 1967 (B.S., 21 jan. 1967), 17 feb. 1971 (B.S., 23 feb. 1971), 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971), 23 jan. 1975 (B.S., 31 jan. 1975).
- (67) B.S., 15 jan. 1969, gewijzigd door de wet van 11 juli 1973 (B.S., 30 aug. 1973).
- (68) B.S., 21 aug. 1948, gewijzigd door de wet van 10 juni 1963 (B.S., 2 juli 1963) en de K.B.'s van 15 jan. 1954 (B.S., 28 feb. 1954) en 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).
- (69) B.S., 21 juli 1970.

Uit deze indrukwekkende lijst blijkt voldoende dat de Nationale Arbeidsraad in belangrijke mate betrokken wordt bij de uitvoering van de wetten die op de werknemers en de werkgevers betrekking hebben.

2. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

- - - - -

145. Op hetzelfde niveau als de Nationale Arbeidsraad situeert zich de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Hij heeft een gelijkaardige samenstelling. Zijn bevoegdheid is parrallel aan die van de Nationale Arbeidsraad aangezien hij bevoegd is voor problemen van economische aard. Hij is echter beduidend minder belangrijk dan de Nationale Arbeidsraad, aangezien hij veel minder wordt betrokken bij het tot stand komen van wetten, aangezien hij niet bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten en aangezien hij ook veel minder betrokken wordt bij de uitvoering van de wetten.
146. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd ingesteld bij de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.(70) Evenals de Nationale Arbeidsraad is het een publiekrechtelijk lichaam, paritair samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. Hun benoeming geschiedt eveneens door de Koning uit een dubbele lijst die door de genoemde organisaties ingediend wordt. De werknemersorganisaties moeten er voor zorgen dat op hun lijst een zeker aantal kandidaten voorkomen die de verbruikerscoöperatieven vertegenwoordigen. De werkgeverslijst moet een aantal vertegenwoordigers van de kleine ondernemingen en van de gezinsondernemingen vermelden. Anders

(70) de artt. 1-5 van deze wet hebben betrekking op de C.R.B.

dan bij de Nationale Arbeidsraad zijn er ook deskundige leden. Zij worden eveneens benoemd door de Koning op een dubbele lijst die voorgedragen wordt door degenen die reeds benoemd werden na de voordracht door de werkgevers- en de werknemersorganisaties. Het moeten personen zijn, befaamd om hun wetenschappelijke of technische kennis.(71) Zij moeten een tegenwicht vormen voor de invloeden ingegeven door private belangen. Daarom mogen geen personen voorgesteld worden die ondergeschikt zijn aan een of andere belangengroep. De wetenschappelijke waarde van de kandidaten kan een borg zijn voor hun onafhankelijkheid.(72) Om de pariteit te bewaren moeten evenveel deskundigen voorgedragen worden door de werkgevers- als door de werknemersvertegenwoordigers.(73) Er moeten aldus zes deskundigen benoemd worden. Het totaal aantal leden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven mag niet hoger zijn dan vijftig. Op dezelfde wijze worden evenveel plaatsvervangende leden benoemd.(74)

147. In deze wet is evenmin een bepaling gegeven van het begrip representatieve organisatie. Voor een overzicht van de problemen die hierdoor gesteld worden kan verwezen worden naar wat gezegd werd over de samenstelling van de Nationale Arbeidsraad.(75) Er moet alleen aan toegevoegd worden dat voor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de Minister nog een grotere vrijheid heeft. Voor de vertegenwoordiging in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven valt zelfs de voorwaarde weg dat de organisaties op nationaal vlak moeten vertegenwoordigd zijn.

148. De voorzitter van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt na raadpleging van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven door de Koning benoemd. Het mag geen

(71) Wet 20 sept. 1948, art. 2.

(72) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, blz. 32.

(73) R.B., 12 dec. 1948.

(74) Wet 20 sept. 1948, art. 1. Zie meer over dit alles in o.m. G.F. DE CUYPER, op. cit., blz. 41-63.

(75) Cfr. supra nr.

lid zijn van de administratie en hij moet eveneens buiten de organisaties staan die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vertegenwoordigd zijn.(76) Hij maakt effectief deel uit van de Raad en heeft er stemrecht.(77)

149. Voor het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven geldt eenzelfde regeling als voor het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad. Het staat onder de leiding van een door de Koning benoemd secretaris, terwijl het ander personeel door de Raad zelf wordt aangesteld. Ook hier voorziet het secretariaat in de dienst van de griffie en het economaat en verzamelt het de documentatie in verband met de werkzaamheden van de Raad.(78)

150. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft een louter adviserende bevoegdheid. Hij kreeg als taak aan de Minister of aan de wetgevende kamers adviezen of voorstellen over te maken over problemen die betrekking hebben op 's lands bedrijfsleven. Het initiatief hier toe kan uitgaan van de Raad zelf of van de te adviseren overheden. De adviezen en voorstellen moeten overgemaakt worden in de vorm van rapporten die de verschillende standpunten weergeven die in zijn midden naar voor kwamen.(78a)

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kan zich enkel bezighouden met problemen van economische aard.(79)

De sociale problemen op hetzelfde niveau zijn voorbehouden aan de Nationale Arbeidsraad.(80) Het moet gaan

(76) Wet 20 sept. 1948, art. 2.

(77) R.B., 6maart 1950, art. 7

(78) Wet 20 sept. 1948, artt. 4 en 5.

(78a) Ibid., art. 1.

(79) Over de moeilijkheden om dit begrip te definiëren, zie infra nr. 388.

(80) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 50, memorie van toelichting; Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, blz. 3.

om algemene vraagstukken van economische politiek die het volledig nationale bedrijfsleven aanbelangen. Het moeten bovendien problemen zijn die een grote draagwijdte hebben. Hij mag, aldus de verslaggever in de Kamercommissie, zijn tijd niet verspillen met kleine alledaagse kwesties.(81)

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kan adviezen verstrekken aan de uitvoerende en de wetgevende macht. Deze instanties hebben echter geen algemene verplichting het advies van de Centrale Raad in te winnen. Een amendement in die zin werd trouwens verworpen, onder meer omdat het wetgevend werk te zeer zou verzwaken.(82) Dit neemt niet weg dat partikuliere wetten een verplicht advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kunnen voorschrijven.(83) De adviezen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verbinden de te adviseren overheden niet.(84) De Raad kan geen afbreuk doen aan het gezag van de politieke lichamen aan wie de uiteindelijke beslissingen voorbehouden blijven.(85)

151. Een globale beoordeling geven van de werkzaamheden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven is uiteraard moeilijk. Ter gelegenheid van de 25ste verjaardag van de Raad werd door de toenmalige Eerste Minister, de Heer LEBURTON, een balans opgemaakt. In toespraken bij dergelijke gelegenheden wordt uiteraard vooral de nadruk gelegd op de positieve aspecten, zodat men daaruit geen volledig beeld van dit orgaan kan opmaken. Toch lijkt het nuttig de door de Heer LEBURTON opgemaakte

(81) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, blz. 29.

(82) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 132 en 547; Parl. hand. Kamer, 17 juni 1948;

(83) Dit gebeurde reeds door de wet van 20 sept. 1948 zelf, bijvoorbeeld voor de oprichting van de bedrijfsraden (artt. 6 en 9).

(84) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, blz. 45

(85) Ibid. blz. 12; Parl. doc. Senaat, 1947-1948, nr. 489, blz. 4

balans weer te geven, niet zozeer omdat het de balans is van de Eerste Minister zelf, die bovendien gewezen Minister van Economische Zaken is, maar vooral omdat het de mening is van een persoon die ook nauw betrokken was bij de oprichting van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De Heer LEBURTON was immers verslaggever in de Kamer ter gelegenheid van de bespreking van de wet van 20 september 1948. (86)

"Via 250 adviezen is de Raad betrokken geraakt bij de grote vraagstukken van dit ogenblik.

Al moet men er ver in het verleden voor teruggaan, men kan aan de periode van de wederopbouw een aantal adviezen vastknopen die de Raad onmiddellijk bij de eerste jaren van zijn bestaan heeft verstrekt en die destijds een aanzienlijke weerslag hebben gehad zoals degenen die toen reeds actief bij het bedrijfsleven van het land betrokken waren, zich zeker zullen herinneren. Bij de aanvang van zijn activiteiten was de Raad niet bevreesd om zich uit te spreken over delicate onderwerpen als de bestrijding van de structurele werkloosheid, de nieuwe industrieën, het concurrentievermogen van de Belgische Economie, de problemen inzake infrastructuur, vooral in verband met de ruimtelijke ordening en wederuitrusting van de zeehavens.

Tegenover de problemen van de trage groei en meer acute structurele moeilijkheden waren de adviezen van de Raad zoals die betreffende het steenkoolbeleid, de overheidssteun aan sectoren die in moeilijkheden verkeren, de problemen met de nieuwe investeringen, het uitvoerbeleid, een waardevolle bijdrage tot de besluitvorming die de richting van het Belgisch bedrijfsleven moest bepalen.

Ik herinner mij in het bijzonder een verslag dat de Raad in 1958 opstelde over de problemen die het Belgisch bedrijfsleven kende door de verwezenlijking van de Gemeenschappelijke Markt. Een hard en meedogenloos licht werd geworpen op de belangrijkheid en de moeilijkheid van de uitdaging die ons bedrijfsleven bij het openstellen van de Europese markten moest beantwoorden.

(86) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511; Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 593; Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 660.

Met zichzelf logisch blijvend, beperkte de Raad er zich niet toe een diagnose te formuleren; hij steunde de inspanningen om het bedrijfsleven in een nieuwe richting te sturen door zijn goedkeuring te hechten aan de idee van de planning die stilaan in de betrokken milieus vorm kreeg.

Reeds in 1961 begon de Raad met een geregelde analyse van de evolutie van de conjunctuur, wat voortaan zou leiden tot de halfjaarlijkse adviezen die wij kennen. Door de grondige voorbereiding waarbij er beroep wordt gedaan op een groot aantal deelnemers die over de verste geledingen van de economische en sociale milieus verspreid zijn, doet de geformuleerde diagnose vele bedenkingen rijzen en wordt elkeen gewongen zijn houding te bepalen. Het standpunt van de Raad blijft niet beperkt tot deze operatie waarheid; aan de hand van de geformuleerde diagnose doet hij konkrete voorstellen op het stuk van het economisch beleid.

Ook de periodieke adviezen inzake planning en economische begroting worden met belangstelling afgewacht wegens hun strengheid en het ontbreken van toegeeflijkheid.

De Raad heeft zich herhaalde malen uitgesproken over de prijzenpolitiek en vooral over de instellingen die in dat vlak zijn opgericht.

Reeds in 1964 vroeg hij zich af welke konkrete maatregelen moesten worden getroffen om een inflatoire toestand te voorkomen. Hij besprak een inkomensbeleid waarvan hij het principe verwierp door de gevaren ervan te beklemtonen.

Op het gebied van de belastingen wijdde hij een grondig onderzoek aan de structuur van de belastingen alsmede aan de veelvuldige problemen in verband met de aanpassing van de omzetbelasting.

Zijn werk had ook een grotere waakzaamheid van de verantwoordelijke overheden tot gevolg en droeg ertoe bij dat de overgang tot het B.T.W.stelsel kon gebeuren zonder een prijsenvlucht te veroorzaken, wat in het licht van sommige ervaringen in andere landen werd gevreesd.

Blijft nog het vlak van de onderneming als dusdanig, het vlak van de incarnatie bij uitstek van de economische democratie.

Reeds in 1964 zette de Raad een studie op touw over het statuut en de functie van bedrijfsrevisor. Die arbeid zou de Raad daarna hervatten, uitbreiden en uitdiepen in een volledig onderzoek van alle problemen in verband met de informatie die de ondernemingen moeten verstrekken.

De zeer belangrijke adviezen die de Raad tenslotte in 1972 formuleerde, respektievelijk over de jaarrekeningen, het boekhoudkundig plan en de bedrijfsrevisoren vertonen ontegensprekelijk een positief facet van zijn activiteiten."(87)

II. Het niveau van de bedrijfstak

1. De paritaire comités

- - - - -

152. Reeds vóór de eerste wereldoorlog was er sprake van paritaire organismen waarin werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers elkaar ontmoetten om problemen die zich stelden in verband met de arbeidsverhouding te bespreken. Naast de hoger vermelde nijverheids- en arbeidsraden (88) waren er op gewestelijk vlak paritaire organen waarin collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten. Te Verviers was er een dergelijk orgaan voor de tekstiel, te Brussel voor het boekbedrijf en het koetswerk, te Gent voor het bouwbedrijf en te Antwerpen voor de metaalbouw.(89)

De werkelijke voorlopers van de huidige paritaire comités moeten echter onmiddellijk na de eerste wereldoorlog gesitueerd worden. Moeilijkheden rondom lonen en arbeidsduur leidden op dat ogenblik tot heel wat conflicten. Een systeem van arbitrage, dat de regering voorstond om deze conflicten te beëindigen, kende in de metaalnijverheid geen succes. Daarop werden gewestelijke vergaderingen georganiseerd tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Uiteenlopende regionale oplossingen waren echter moeilijk te verzoenen met de algemene belangen die op het spel stonden. De complexiteit van de problemen vereiste bovendien opeenvolgende vergaderingen. Een nationale instelling die regelmatig vergaderde, leek daarom de beste oplossing.(90) Daarom werd op 3 april 1919 de "Studiecommissie voor de vermindering van de arbeidsduur in de zware metaalnijverheid" in het leven geroepen.(91)

(87) Vertaling zoals weergegeven in J.-P. GEORGE, Organisatie van het bedrijfsleven: 25 jaar na de aanneming van de wet van 20 sept.1948, in Arbeidsblad, 1973, blz. 559-561.

(88) Cfr. supra deel I, hoofdstuk III, § 2, III.

(89) J. PETIT op. cit., blz. 231.

(90) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 273-274.

(91) G.F. DE CUYPER, op. cit., blz. 174; J. PETIT, op. cit., blz. 232.

Dit leverde positieve resultaten op. Toen de agitatie in de mijnnijverheid bleef voortduren, werd daarom naar dezelfde oplossing gezocht. Bij K.B. van 18 april 1919 werd de "Nationale Gemengde Commissie voor de studie van de arbeidsduurvermindering in de mijnen" ingericht. (92)

Zoals uit hun benaming blijkt waren deze comités aanvankelijk slechts voor de problemen van de arbeidsduur bevoegd. Onder druk van de werknemersorganisaties werd hun bevoegdheid steeds uitgebreid. (93) De evolutie in de benaming getuigt van de stelselmatige uitbreiding van de bevoegdheid. Achtereenvolgens sprak men van "studiecommissies voor de arbeidsvoorwaarde", "nationale bemiddelings- en scheidrechterlijke comités", "paritaire nijverheidscomités" en uiteindelijk "paritaire comités". (94)

Onder druk van de vakorganisaties werden in de daaropvolgende jaren in verschillende bedrijfstakken paritaire comités opgericht. In 1919 werden er zeven ingesteld, in 1920 vijf, in 1921 twee, in 1922 opnieuw twee, zodat er op dit ogenblik zestien paritaire comités waren. Hun aantal steeg slechts langzaam. In 1929 waren er zeventien, in 1935 zesentwintig. (95) De grote sociale problemen die het gevolg waren van de economische crisis zou een nieuwe impuls geven aan de oprichting van paritaire comités. In 1936 steeg hun aantal van zesentwintig tot vierenzestig. In 1937 waren er honderdzeventen, in 1938 honderdnegenenvijftig en begin 1940 honderdtweeënzeventig. (96)

De paritaire comités waren aldus zeer empirisch gegroeid en er was geen eenvormigheid wat betreft samenstelling, territoriale bevoegdheid, enz. Zonder concrete resultaten werden verschillende voorstellen uitgewerkt tot juridische organisatie van de paritaire comités. (97) Tijdens de tweede wereldoorlog werden de comités ontbonden. Een poging om met de door de bezetter opgerichte organisaties nieuwe comités op te richten mislukte. Tijdens de oorlog hadden er echter geheime kontakten plaats tussen vakbondsleiders en personaliteiten uit de industrie. (98) Dit leidde tot de opstelling van het "Ontwerp van overeenkomst tot sociale

(92) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 275; J. PETIT, op. cit., blz. 232.

(93) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 275.

(94) J. PETIT, op. cit., blz. 232.

(95) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 275; J. PETIT, op. cit., blz. 232.

(96) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 279-280.

(97) Zie een overzicht van deze voorstellen in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 278-279 en 280-284; J. PETIT, op. cit., blz. 233-235; G.F. DE CUYPER, op. cit. blz. 267

(98) J. PETIT, op. cit., blz. 235.

solidariteit".(99) Een belangrijk deel van dit ontwerp was gewijd aan de paritaire comités.(100) Er werd in overeengekomen voor elke groep van gelijksoortige bedrijven paritaire comités op te richten die zouden belast worden:

- "a) met de algemene basis van vergoeding vast te leggen die met de verschillende graden van beroepskwalificatie overeenkomen;
- b) met het beraadslagen over de algemene arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder over die welke verplicht in het werkplaatsreglement moeten voorkomen;
- c) met het onderzoek van de economische en de sociale vraagstukken waarvan de tewerkstelling van de arbeiders en hun arbeidsvoorwaarden afhankelijk zijn, met inbegrip van het organiseren van de leertijd en van het beroepsonderwijs;
- d) met het helpen in gebeurlijk geval van de regerings-overheden bij het voorbereiden en het uitvoeren der wetten van belang voor de betrokken bedrijven;
- e) met het bijleggen van elk collectief geschil dat zich zou voordoen of dat zou dreigen te ontstaan tussen bedrijfshoofden en loonarbeiders."

153. De bepalingen van dit ontwerpakkoord werden grosso modo overgenomen in de besluitwet van 9 juni 1945,(101) die een wettelijk statuut gaf aan de paritaire comités. Deze wet riep geen nieuwe organen in het leven, maar herstelde de vooroorlogse situatie. De wet gaf enkel meer onderlinge samenhang aan de paritaire comités en verbeterde het mechanisme ervan door een precisering van de samenstelling, van de werking en van de procedure die een algemene binding gaf aan de beslissingen van de paritaire comités.(102)

Deze wet voorzag echter enkel de mogelijkheid paritaire comités op te richten in de nijverheid, de handel en de landbouw. Later werd de mogelijkheid gecreëerd om ook voor vrije beroepen paritaire comités op te richten.(103) Het bleek nochtans aangewezen te voorzien

(99) Zie de tekst van deze ontwerp-overeenkomst in Arbeidsblad, 1945, blz. 9-19 en R. BLANPAIN, Handboek, blz. 483-496.

(100) Zie punt IV, B (nrs. 46-52) van deze overeenkomst.

(101) B.S., 5 juli 1945.

(102) P. HORION, op. cit. blz. 151.

(103) Zie de wet van 25 juli 1962.

dat paritaire comités konden opgericht worden voor elke aktiviteit. Deze mogelijkheid werd geschapen door de wet van 5 december 1968 die het statuut van de paritaire comités heeft gemoderniseerd.(104)

154. Momenteel kan de Koning voor elke bedrijvigheid waar werknemers tewerkgesteld zijn een paritair comité oprichten.(105) Hij kan dit doen op eigen initiatief of op verzoek van één of meer representatieve werknemers- of werkgeversorganisaties.(106) Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van het comité behoren.(107) Er zijn dus zeer ruime mogelijkheden voor de oprichting van paritaire comités.(108) Aldus bestaat de mogelijkheid meerdere paritaire comités op te richten voor één bedrijfstak, bijvoorbeeld een paritair comité voor de werklieden en een voor de bedienden van dezelfde bedrijfstak.(109) In de huidige stand van zaken kunnen enkel in de openbare sector geen paritaire comités opgericht worden.(110)

Voor de oprichting is geen voorafgaande aanvraag van representatieve organisaties vereist. Alvorens een nieuw comité wordt opgericht, of alvorens een nieuwe regeling wordt ingevoerd voor een reeds bestaand comité, moeten de betrokken organisaties hiervan wel op de hoogte gebracht worden door een bekendmaking in het Belgisch Staatsblad. (111) Deze bekendmaking is een

(104) J. PETIT, op. cit., blz. 240.

(105) Het is niet eens noodzakelijk dat het werknemers betreft verbonden door een arbeidsovereenkomst aangezien de wet ook van toepassing is op personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon (wet 5dec. 1968, art. 2 § 1, tweede lid).

(106) In de praktijk zal de oprichting meestal geschieden op verzoek van een werknemersorganisatie (Cfr. J. PETIT, op. cit., blz. 241).

(107) Wet 5 dec. 1968, art. 35.

(108) J. PETIT, op. cit., blz. 241.

(109) R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 65.

(110) De wet is niet van toepassing op de openbare sector. De Koning kan het toepassingsgebied van de wet echter wel geheel of gedeeltelijk tot de openbare sector uitbreiden (wet 5 dec. 1968, art. 2, § 3, 1°). Zie echter ook de wet van 19 dec. 1974 (B.S., 24 dec. 1974), art. 19,2.

(111) Wet 5 dec. 1968, art. 36.

substantiele vormvereiste.(112)

Bij elk paritair comité kan de Koning één of meer paritaire subcomités oprichten. Het initiatief hiertoe moet echter uitgaan van het betrokken paritair comité. (113) Dit comité moet ook om advies gevraagd worden alvorens de Koning kan bepalen voor welke personen en voor welk gebied het paritair subcomité bevoegd is.(114)

Normaal worden de paritaire comités of de paritaire subcomités niet opgericht voor een bepaald beroep, maar wel voor een bepaalde bedrijfstak of voor bepaalde ondernemingen. Aldus is de onderneming waarin hij tewerkgesteld is bepalend om te weten onder welk paritair comité een werknemer ressorteert, ongeacht het beroep dat hij uitoefent. Een schrijnwerker kan bijvoorbeeld onder het paritair comité voor de tekstiel ressorteren.(115)

155. In de praktijk doen zich heel wat moeilijkheden voor om te bepalen onder welk paritair comité een onderneming ressorteert.(116) Een belangrijke oorzaak hiervan is de evolutie van de grondstoffen en de produktie-technieken. De vervanging van de traditionele grondstoffen door synthetische produkten in de metaalverwerkende nijverheid, het bouwbedrijf, de tekstielnijverheid, enz. kunnen hier als voorbeeld dienen. Een andere oorzaak van moeilijkheden kan gevonden worden in de aktiviteitsuitbreidingen van de ondernemingen.

(112) R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 66; J. PETIT, op. cit., blz. 243; J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 179.

(113) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 47.

(114) Wet 5 dec. 1968, art. 37.

(115) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 46; zie ook J. PETIT, op. cit., blz. 248.

(116) Aan de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden jaarlijks heel wat adviezen gevraagd over deze materie (1334 in 1970, 1763 in 1971, 2054 in 1972. Zie Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, (gestencild rapport), blz. 57.

Aldus een onderneming die beslist naast de produktie van stookolieketels(117) centrale verwarmingen te installeren.(118)

Hierbij is het duidelijk dat de werkgevers en de werknemers tegengestelde belangen kunnen hebben. De door collectieve arbeidsovereenkomst voorziene voordelen kunnen grondig verschillen van paritair comité tot paritair comité. Het zijn nochtans de Fondsen voor Bestaanszekerheid (119) die op dit vlak de grootste moeilijkheden veroorzaken. Enerzijds worden door sommige Fondsen belangrijke voordelen uitgekeerd. Anderzijds kunnen zij een zware last opleggen aan de ondernemingen, vooral omdat eventueel de betaling kan geeist worden van drie jaar achterstallige bijdragen.(120)

Betwistingen tussen vakorganisaties van werknemers of werkgevers over hun onderlinge grensafbakeningen, kunnen eveneens de aanduiding van het bevoegd paritair comité bemoeilijken. De uitspraak in de ene of andere richting kan immers het aantal aangeslotenen doen teruglopen of vermeerderen.(121)

156. Voor het oplossen van deze moeilijkheden wordt uitgegaan van het principe dat een onderneming slechts onder één paritair comité kan ressorteren. Dit is verantwoord door het feit dat in elk paritair comité specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komen. Het toepassen van dergelijke verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten in één en dezelfde onderneming zal in de praktijk uiterst moeilijk of zelfs onmogelijk zijn. (122)

-
- (117) Een dergelijk onderneming ressorteert onder het N.P.C. voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.
- (118) Deze aktiviteit ressorteert onder het N.P.C. voor het bouwbedrijf.
- (119) Zie meer over deze instellingen in D. DE WINTER - M. HOUBEN, Fondsen voor bestaanszekerheid, in Arbeidsrecht, C.A.D., s.d., III, 17.
- (120) De vordering wegens niet betaling van de bijdragen voor de Fondsen verjaart na drie jaar vanaf de datum waarop de bijdrage eisbaar wordt (Wet van 7 jan. 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid, B.S., 7 feb. 1958, art. 21).
- (121) Zie meer over dit alles in J. PETIT, op. cit., blz. 247-251; Dienst van de Collectieve arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 57-62.
- (122) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 46; J. PETIT, op. cit., blz. 248.

Van dit beginsel kan slechts worden afgeweken wanneer in een onderneming in afzonderlijke en van elkaar verwijderde lokalen verschillende soorten werk worden verricht zonder de minste onderlinge verwantschap en met personeel dat uitsluitend ieder soort werk uitvoert. De traditie of een oude gewoonte kunnen andere geldige argumenten zijn voor afwijking van genoemd beginsel.(123)

De regel die gevolgd wordt voor de oplossing van een bevoegdheidsconflict is dat de bijzaak de hoofdzaak volgt. (124) Dat de toepassing van deze regel in de praktijk niet altijd even gemakkelijk is spreekt voor zichzelf. Het kan zeer moeilijk zijn de hoofdactiviteit van een onderneming vast te stellen, omdat de verschillende activiteiten nagenoeg even belangrijk zijn. Bovendien kan de onderlinge belangrijkheid van de verschillende activiteiten zich vlug wijzigen.(125)

157. Zoals hun benaming aanduidt hebben de comités een paritaire samenstelling. Naast de voorzitter, een ondervoorzitter en twee of meer secretarissen, zijn de paritaire comités en de paritaire subcomités samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties.(126)

De voorzitter en de ondervoorzitter worden benoemd door de Koning. Het moet gaan om personen die bevoegd zijn in sociale aangelegenheden en die onafhankelijk staan tegenover de belangen waarmee het paritair comité of subcomité te maken heeft. Zij mogen dus niet afhangen van een werkgevers- of werknemersorganisatie. Hun functie is onverenigbaar met de uitoefening van een mandaat als lid van een der wetgevende kamers.(128) In de uit-

(123) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 45-46; R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 66; J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 178-179.

(124) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 46; Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 60; J. PETIT, op. cit., blz. 247.

(125) Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 60.

(126) Wet 5 dec. 1968, art. 39.

(127) Ibid. art. 40.

(128) Deze onverenigbaarheid was ook opgenomen in art. 9 van de besluitwet van 9 juni 1945. In het voorontwerp van wet was deze bepaling weggelaten.

oefening van hun opdracht staan zij onder het gezag van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. (129) Bij ver-
hinderen zowel van de voorzitter als van de ondervoor-
zitter kunnen zij vervangen worden door ambtenaren die
door de Minister worden aangewezen. (130)

./...

- Zij werd toch opgenomen op advies van de N.A.R.,
die geen verantwoording gaf voor het opnemen van
deze onverenigbaarheid. (Zie N.A.R., advies nr.
196) Al getuigt de tussenkomst van de N.A.R. van
de vrees voor politieke inmenging, toch moet de
verantwoording van deze onverenigbaarheid wellicht
gevonden worden in het principe van de scheiding
der machten. De voorzitters van de comités staan
immers onder het gezag van de uitvoerende macht, wat
moeilijk te aanvaarden is voor een lid van de wet-
gevende kamers. (Zie J. PETIT, op. cit., blz. 255.)
- (129) De Raad van State bekritiseerde deze afhankelijk-
heid van de uitvoerende macht (Parl. doc. Senaat,
1966-1967, nr. 148, blz. 125). In de memorie van
toelichting werd hierop geantwoord dat het gezag
van de Minister over de voorzitter niet strijdig
is met diens onafhankelijkheid van de partijen
in het paritair comité (Parl. doc. Senaat, 1966-
1967, nr. 148, blz. 53).
Omdat de paritaire comités belangrijke instrumenten
zijn voor de sociale politiek, is de goede wer-
king van deze instellingen belangrijk voor de re-
gering. De wet zelf maakt de Minister verantwoor-
delijk voor de goede werking van de comités. (art.
49) Hij moet dus bij machte zijn op te treden
tegen voorzitters en ondervoorzitters die de goe-
de werking verhinderen. (Zie ook J. PETIT, op.
cit., blz. 256-257).
- (130) Er werd een lijst van ambtenaren opgesteld om
deze functie uit te oefenen. Op deze ambtenaren
kan steeds een beroep gedaan worden zodat de
paritaire comités in alle gevallen kunnen ver-
gaderen.
Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 53;
zie ook J. PETIT, op. cit., blz. 256; J. PIRON
- P. DENIS, Relations collectives, blz. 180-181;
R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 73.)

De secretarissen worden benoemd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.(131) Zij worden niet benoemd per paritair comité. Er wordt daarentegen een groep secretarissen ter beschikking van de paritaire comités gesteld om vergaderingen zonder secretaris te vermijden. (132) Voorzitter, ondervoorzitter en secretarissen hebben geen stemrecht.(133)

158. De Koning stelt het aantal leden van elk paritair comité en subcomité vast. Er zijn evenveel plaatsvervangende leden als gewone leden.(134) Er is geen minimum of maximumaantal bepaald.(135) Er is dus voldoende soepelheid om dat aantal vast te stellen in functie van de belangrijkheid van de bedrijfstak en ook in functie van de moeilijkheid om het aantal mandaten onder de verschillende organisaties te verdelen met het oog op de representativiteit van het orgaan.(136)

De leden worden door de Koning benoemd.(137) Hiertoe worden door een bericht in het Belgische Staatsblad de betrokken organisaties verzocht mee te delen of zij voor vertegenwoordiging in aanmerking wensen te komen en eventueel van hen representativiteit te doen blijken. Daarna beslist de Minister welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen. Bij de

(131) Wet 5 dec. 1968, art. 44.

(132) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 52; Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 176/2, blz. 11; zie ook J. PETIT, op. cit., blz. 265-266; J. PIRON -P. DENIS, Relations collectives, blz. 182-183; R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 75.

(133) Wet 5 dec. 1968, art. 47.

(134) Ibid., art. 41.

(135) De N.A.R. meende dat een dergelijke bepaling tot moeilijkheden zou leiden (N.A.R., advies nr. 196).

(136) J. PETIT, op. cit., blz. 258.

(137) Wet 5 dec. 1968, art. 42.

werknemersorganisaties komen enkel de drie traditionele vakorganisaties, A.B.V.V., A.C.L.V.B. en A.C.V. of de daarbij aangesloten beroepscentrales, voor vertegenwoordiging in aanmerking, omdat zij de enigen zijn die aan de in de wet voorziene representativiteitscriteria voldoen.(138) Ook werkgeversorganisaties die aan deze criteria voldoen, komen voor vertegenwoordiging in aanmerking.(139)

Er kunnen zich echter ook werkgeversorganisaties aanmelden die niet aan deze criteria voldoen. Zij kunnen toch voor vertegenwoordiging in aanmerking komen op voorwaarde dat zij door de Koning als representatief worden erkend.(140) Daartoe wordt een enquête ingesteld aan de hand van een vragenlijst opgesteld door de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.(141) Het verslag van deze enquête wordt voor advies naar de Nationale Arbeidsraad verzonden. Deze laatste moet de Minister adviseren over het al dan niet representatief karakter van de bedoelde werkgeversorganisatie. De beslissing berust echter bij de Minister. In geval van een gunstige beslissing wordt de organisatie bij Koninklijk Besluit als representatief erkend.

-
- (138) Cfr. supra nr.120 over deze representativiteit. Vgl. nr.125 voor de representativiteitscriteria voor een werkgeversorganisatie.
- (139) De organisaties die aan de in de wet gestelde criteria van representativiteit voldoen, hebben niet automatisch het recht om in een bepaald paritair comité te zetelen. Zij moeten ook representatief zijn voor de betrokken bedrijfstak.(Parl. doc. Senaat,1966-1967, nr. 148, blz. 51; ibid., 1967-1968, nr. 78, blz. 39, 40 en 104; Parl. doc.Kamer,1968-1969, nr. 176/2, blz. 16).
- (140) Wet 5 dec. 1968, art. 3, lid 1, 3°.
- (141) Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag, 1970-1971-1972, blz. 63.

Indien geen enkele organisatie voor vertegenwoordiging in aanmerking komt, kan geen paritair comité opgericht worden en zal de Nationale Arbeidsraad voor die sector de functies van het paritair comité uitoefenen.(142)

159. De verdeling der mandaten onder de verschillende organisaties gebeurt op basis van de uitslagen die de organisaties behaalden in de verkiezingen voor de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of op basis van de vakbondssterkte in de betrokken bedrijfstak. Om deze sterkte te bepalen wordt onder meer rekening gehouden met het aantal werknemers die genoten hebben van de voordelen die enkel aan de gesyndikeerden worden uitgekeerd. Dikwijls geschiedt de verdeling ook door een akkoord onder de betrokken werknemersorganisaties. (143)

De aldus aangeduide organisaties worden uitgenodigd binnen één maand twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hen is toegewezen.(144) Slechts na de benoeming van de leden kan het paritair comité geldig zeten.(145)

(142) Parl. . doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 52 en 123.

(143) Ibid., blz. 64; ibid., 1967-1968, nr. 78 blz.104.

(144) Indien het voor de betrokken organisaties onmogelijk is een voldoende aantal kandidaten voor te dragen, brengt dit het wettelijk bestaan van het paritair comité niet in het gedrang. Wel moet de Minister hiervan schriftelijk verwittigd worden. Indien het om een definitieve onmogelijkheid gaat, moet de samenstelling herzien worden. Indien het slechts een tijdelijke onmogelijkheid is, kan het comité in afwachting van een latere aanvulling, voorlopig samengesteld worden. Van wanneer aldus minstens de helft van de leden van elke partij benoemd zijn (vgl. wet 5 dec. 1968, art. 47) kan het comité normaal werken. (Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 51).

(145) J. PETIT, op. cit., blz. 263.

160. Het mandaat duurt vier jaar en is hernieuwbaar. De leden blijven in functie totdat hun opvolgers zijn aangesteld. Het mandaat eindigt:

- 1° wanneer de duur van het mandaat is verstreken;
- 2° in geval van ontslagneming;
- 3° wanneer de organisatie die hem heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt;(146)
- 4° wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen;
- 5° in geval van overlijden;
- 6° wanneer hij de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt.

Binnen de drie maanden moet in de eventuele vervanging worden voorzien.(147)

161. De leden van een paritair comité of subcomité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers. Op eigen initiatief of op verzoek van het comité kan de Minister één of meer ambtenaren als adviseurs aanwijzen.(148)
Deze raadgevers en adviseurs hebben geen beslissende stem.(149)

162. De procedure die moet doorlopen worden alvorens een paritair comité zijn activiteiten kan aanvangen is vrij omslachtig en tijdrovend. Dit blijkt duidelijk uit het overlopen van de verschillende fases waaruit deze procedure bestaat:(150)

(146) Het betekent dat een benoeming door de Koning op elk ogenblik door de organisatie ongedaan kan gemaakt worden. Deze bepaling werd ingelast op verzoek van de N.A.R.(Zie N.A.R., adviezen nr. 171 en 196; Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 104).

(147) Wet 5 dec. 1968, art. 43.

(148) Ibid., art. 45

(149) Ibid., art. 47.

(150) Vgl. Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 62-63.

- 1° Eventueeel verzoek van één of meer representatieve werkgevers- of werknemersorganisaties om een paritair comité op te richten. (151)
- 2° Publikatie in het Belgische Staatsblad van een bericht waarbij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan de belangstellende organisaties meedeelt dat hij overweegt de oprichting van een paritair comité aan de Koning voor te stellen. In dit bericht wordt de benaming en het ressort van het comité vermeld. Tegelijkertijd worden de betrokken organisaties verzocht te laten weten of zij voor vertegenwoordiging in aanmerking wensen te komen, en in voorkomend geval van hun representativiteit te doen blijken. Vanzelfsprekend moet een bepaalde tijd verlopen vooraleer de volgende fase kan aangevat worden.
- 3° Onderzoek van eventuele bezwaren of voorstellen tot wijziging van de bevoegdheidssfeer.
- 4° Koninklijk Besluit tot oprichting van het paritair comité en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid ervan.
- 5° Onderzoek van de representativiteit van de organisaties die om vertegenwoordiging hebben verzocht. Eventueel Koninklijk Besluit om een werkgeversorganisatie als representatief te erkennen.
- 6° Koninklijk Besluit tot vaststelling van het aantal leden van het paritair comité.
- 7° Ministerieel Besluit tot aanwijzing van de organisaties die voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en tot vaststelling van het aantal toegekende mandaten.
- 8° De organisaties die mandaten werden toegekend, worden verzocht twee kandidaten per mandaat voor te dragen. Volgens de wet dienen de organisaties hun kandidatenlijst binnen een maand te doen toekomen. (152)

(151) Deze fase kan wegvallen aangezien de Koning op eigen initiatief tot de oprichting van een paritair comité kan overgaan.

(152) Vaak zijn rappels vereist vooraleer deze lijsten worden overgemaakt. (Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 63,)

9° Koninklijk Besluit tot benoeming van de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van het paritair comité.

Deze procedure duurt in de gunstigste omstandigheden ten minste zes maanden. Normaler is een duur van één jaar.(153)

163. De paritaire comités hebben belangrijke bevoegdheden Zij kregen als opdracht:

- "1. Collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
2. geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen ;
3. de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;
4. elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd."(154)

164. Hierbij is het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten de belangrijkste opdracht van de paritaire comités.(155) Deze bevoegdheid is des te belangrijker, daar de in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen algemeen verbindend verklaard worden.(156) De werkelijke draagwijdte van dit alles zal duidelijker worden bij een bespreking van de collectieve arbeidsovereenkomsten.(157)

(153) Ibid., blz. 63-64.

(154) Wet 5 dec. 1968, art. 38.

(155) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 48; J. PETIT, op. cit., blz. 268; J. PIRON - P. DENIS Relations collectives, blz. 183; R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 68-69.

(156) Wet 5 dec. 1968, art. 28.

(157) Cfr. infra hoofdstuk III.

165. Ook als verzoeningsorgaan spelen de paritaire comités een belangrijke rol, door geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en bij te leggen.(158) Met geschillen worden collectieve geschillen bedoeld.(159) Voor het vervullen van deze taak kan elk paritair comité een eigen verzoeningsbureau oprichten.(160) Het aantal verzoeningsvergaderingen van de paritaire comités steeg van 185 in 1970 en 256 in 1971 tot 308 in 1972.(161)
166. De adviserende bevoegdheid die de paritaire comités op eigen initiatief of op verzoek kunnen uitoefenen is in de praktijk minder belangrijk. Het aantal adviezen, voorstellen, verzoeken, enz. van de verschillende comités bedroeg in 1972 slechts 43, wat minder dan 7% van de akten van deze organen betekende.(162)
167. Door partikuliere wetten worden eveneens heel wat bevoegdheden aan de paritaire comités toegekend. In de hoger gegeven lijst van wetten naar aanleiding van de bespreking van de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad,(163) werden herhaaldelijk ook de paritaire comités vermeld. De reeks wettelijke verwijzingen naar de paritaire comités is zo mogelijk nog indrukwekkender,
-
- (158) H. DEVISE, Commissions paritaires et conciliations, in Revue du Travail, 1964, blz. 538; J.PETIT, op. cit., blz. 269; J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 184.
- (159) J. PETIT, op. cit., blz. 268.
Het onderscheid tussen collectieve en individuele geschillen is evenwel niet steeds zo duidelijk.
- (160) Zie voor de werkingsmodaliteiten van deze bureaus het K.B. van 6 nov. 1966 tot vaststelling van de algemene regelen van werking van de paritaire comités en paritaire subcomités (B.S., 18 nov. 1969), artt. 19-24.
- (161) Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 45.
- (162) Ibid., blz. 44.
- (163) Cfr. supra nr. 144.

alleen reeds wanneer enkel de belangrijkste wetten die het arbeidsrecht beheersen, onderzocht worden.(164)
Zoals voor de bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad, heeft de nu volgende lijst daarom geen pretentie van volledigheid.(165)

1. Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.(166)
 - a) art. 5bis, derde lid: de schriftelijke vaststelling van een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk of een bepaalde duur is niet vereist in bedrijfstakken en voor de werklieden waarvoor het door het paritair comité toegestaan is.
 - b) art. 12, tweede lid: na eensluitend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen omtrent het gewaarborgd dagloon.
 - c) art. 19ter: op voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen.
 - d) art. 28quater § 1: op voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen voor een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens economische redenen.
 - e) art. 28quater § 3: na advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de maximumduur van het stelsel van gedeeltelijke arbeid verlengen.
 - f) art. 28septies, derde lid: na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning een andere wijze van berekening vaststellen van het normaal loon dat op bepaalde afwezigheidsdagen moet betaald worden.

-
- (164) Als referentie voor de belangrijkheid van de wetten werd in hoordzaak rekening gehouden met het al dan niet opgenomen zijn in R. BLANPAIN, Codex Arbeidsrecht, Die Keure, 1974.
- (165) In al deze bevoegdheden kan een bijkomend onderscheid gemaakt worden al naar gelang het gaat om adviezen, voorstellen, verzoeken of beslissingen Vgl. J. PETIT, op. cit., blz. 269-290; R. BLANPAIN, Handboek, bijwerking, blz. 70-73.
- (166) Verwijzingen naar de publikaties van reeds meermaals vermelde wetten, bijvoorbeeld in de gelijkwaardige opsomming betreffende de N.A.R., worden in deze opsomming niet herhaald.

- g) art. 28nonies: de werkgever kan van bepaalde verplichtingen in verband met het gewaarborgd loon ontslagen worden, in de mate dat een in het paritair comité gesloten en algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst deze verplichtingen aan een Fonds voor Bestaanszekerheid overdraagt.
 - h) art. 28decies: de Koning kan de werkgevers die onder een bepaald paritair comité ressorteren ontslaan van de verplichtingen in verband met het gewaarborgd loon voor een maximum periode van 12 maand. De hernieuwing van deze vrijstelling kan slechts gebeuren na advies van het bevoegd paritair comité.
 - i) art. 29bis, vijfde lid; na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning een scheidsrechtelijke procedure instellen voor het beslechten van geschillen van medische aard tussen de behandelende en de controlerende geneesheer.
 - j) art. 29ter § 1: na advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning bepaalde vereisten voor het bekomen van gewaarborgd loon wijzigen.
 - k) art. 29ter § 2: op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het bedrag van het gewaarborgd weekloon in geval van ziekte of ongeval op grond van art. 29 van de wet op 100% brengen.
2. Koninklijk Besluit van 20 juli 1955 tot ordening van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden.
- a) art. 5bis, tweede lid: na eensluitend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen omtrent het gewaarborgd dagloon.
 - b) art. 9 § 2, vijfde lid: na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning een scheidsrechterlijke procedure instellen voor het beslechten van geschillen van medische aard tussen de behandelende en de controlerende geneesheer.
 - c) art. 10 § 7, eerste lid: na advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning bepaalde vereisten voor het bekomen van gewaarborgd loon wijzigen.
 - d) art. 10 § 7, derde lid: op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het bedrag van het gewaarborgd weekloon in geval van ziekte of ongeval op grond van art. 10 § 2 van de wet op 100% brengen.
3. Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

art. 21, tweede lid: na eensluitend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen omtrent het gewaarborgd dagloon.

4. Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling voor studenten.

- a) art. 2: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad of bij ontstentenis van paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning sommige categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van de wet uitsluiten.
- b) art. 6, tweede lid: na advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de arbeidsovereenkomst aan de aangewezen ambtenaren.
- c) art. 11, vierde lid: op voorstel van het bevoegd paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

5. Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.(167)

- a) art. 25, derde lid: na eensluitend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen omtrent het gewaarborgd dagloon.
- b) art. 25quater, § 5, zesde lid: na advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning een scheidsrechterlijke procedure instellen voor het beslechten van geschillen van medische aard tussen de behandelende en de controlerende geneesheer.
- c) art. 25quater, § 6, eerste lid: na advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning bepaalde vereisten voor het bekomen van het gewaarborgd loon wijzigen.
- d) art. 25quater, § 6, derde lid: op voorstel van het bevoegd paritair comité kan de Koning het bedrag van het gewaarborgd weekloon ingeval van ziekte of ongeval op 100% brengen.
- e) art. 25 quinquies, derde lid: na advies van het paritair comité bepaalt de Koning de gebeurtenissen die tot klein verlet aanleiding geven, alsmede het aantal dagen per gebeurtenis.

(167) B.S., 16 april 1936. Gewijzigd door de wetten van 27 juli 1955 (B.S., 6 augustus 1955); 10 dec. 1962 (B.S., 15 dec. 1962); 24 dec. 1963 (B.S. 31 dec. 1963); 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970).

- f) art. 25 sexies, derde lid: na advies van het bevoegd paritair comité kan de Koning een andere wijze van berekening vaststellen van het normaal loon dat op bepaalde afwezigheidsdagen moet betaald worden.
6. Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid.(168)
art. 3: op advies van het bevoegd paritair comité bepaalt de Koning de voorwaarden en de modaliteiten voor de erkenning van de havenarbeiders.
7. Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
a) art. 3: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad of na ontstentenis van paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de wet uitbreiden of beperken.
b) art. 7: om in de voorwaarden van dit artikel te bepalen dat andere dan de wettelijk voorziene bepalingen in het arbeidsreglement moeten opgenomen worden, moet de Koning het advies van het bevoegd paritair comité inwinnen.
c) art. 11, lid zeven e.v.; art. 12, lid negen e.v.: het paritair comité komt tussen bij de opstelling of de wijziging van het arbeidsreglement indien op het niveau van de onderneming, zelfs na een verzoeningspoging van de bevoegde ambtenaar, partijen niet tot een akkoord komen.
8. Arbeidswet van 16 maart 1971.
a) art. 4: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de bepalingen van de wet in verband met de arbeidsduur en de zondagrust uitbreiden of beperken.
b) art. 20, derde lid: op verzoek van het bevoegd paritair comité kan de Koning voor bepaalde categorieën van werknemers de tijd bepalen gedurende dewelke de werknemers ter beschikking zijn van de werkgever.
c) art. 20, vierde lid: op voorstel van het bevoegd paritair comité kan de Koning voor de zeevaartondernemingen en voor de binnenscheepvaart de toepassingsmodaliteiten bepalen van de maximum arbeidsduur van acht uren per dag of vijfenveertig uren per week.
d) art. 26: in bepaalde omstandigheden en voor een bepaalde periode mogen de in de wet gestelde grenzen van de arbeidsduur overschreden worden ingevolge een door de Koning algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegd paritair comité.

- e) art. 34, derde lid: met instemming van het bevoegd paritair comité kan de Koning in bepaalde omstandigheden de rusttijd voor jeugdige werknemers van één uur tot en half uur verminderen.
 - f) art. 47: de Koning kan de hem in deze wet gegeven bevoegdheden slechts uitoefenen na het advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.
9. Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.
- a) art. 6 § 4: op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning afwijken van de bepalingen in verband met de betaling van het loon in natura.
 - b) art. 9, vijfde lid: van de bepalingen in verband met het tijdstip waarop het loon moet worden uitbetaald, kan afgeweken worden bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegd paritair comité.
 - c) art. 15: de paritaire comités of in bepaalde omstandigheden de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen de gegevens welke op de afrekeningen moeten vermeld worden.
10. Wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van de ondernemingen.
- a) art. 1, derde lid: Op voorstel van het bevoegd paritair comité of na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de wet verruimen.
 - b) art. 3: de paritaire comités hebben als opdracht de methodes vast te stellen volgens dewelke aan de sluiting voorafgaande informatie wordt verstrekt aan de betrokken overheden en instellingen en aan de werknemers. Zij moeten eveneens vaststellen volgens welke methodes de plaatsing van de werknemers georganiseerd wordt.
 - c) art. 4 tweede lid: op voorstel van het bevoegd paritair comité kan de Koning de voor het verkrijgen van de sluitingspremie noodzakelijke voorwaarde van één jaar anciënniteit in de onderneming vervangen door één jaar anciënniteit in de bedrijfstak.
11. Koninklijk Besluit van 20 september 1967 tot uitvoering van art. 3, vierde lid, 5, 15, tweede lid en 17 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen(169)

(169) B.S., 5 okt. 1967. Gewijzigd door het K.B. van 12 maart 1974 (B.S., 26 maart 1974).

art. 4, 3°, e: de werkgever die beslist tot de sluiting van een onderneming moet daarvan onverwijld kennis geven aan de voorzitter van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

12. Wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting der ondernemingen onslagen werknemers.
art. 3: na advies van het paritair comité kan het Fonds ontslagen worden van de betaling van de in de wet voorziene vergoedingen voor de bedrijfstakken waarin voordelen van gelijke aard worden toegekend door bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten van de paritaire comités.
13. Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.
 - a) art. 2: op voorstel van het bevoegd paritair comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het toepassingsgebied van de wet uitbreiden of beperken.
 - b) art. 7: onder meer de paritaire comités kunnen de vervangingsdagen vaststellen van een feestdag die met een zondag samenvalt.
 - c) art. 17: de Koning kan de hem door deze wet gegeven bevoegdheden slechts uitoefenen na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.
14. Wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie.
art. 4, tweede lid: binnen het kader van de wettelijke mogelijkheden bepaalt een in het bevoegd paritair comité gesloten en algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de wijze waarop de kredieturen gebruikt worden.
15. Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.
 - a) art. 15: de ondernemingsraden voeren hun taken uit binnen de perken onder meer van de beslissingen van de paritaire comités.
 - b) art. 21 §2: leden en kandidaatleden van de ondernemingsraden kunnen slechts ontslagen worden om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend.
 - c) art. 22 § 2: de modelhuishoudelijke reglementen van de ondernemingsraden worden opgesteld door de paritaire comités.
 - d) art. 27: voor het nemen van de verordenende maatregelen voorzien in de sectie van de wet die betrekking heeft op de ondernemingsraden, moet de Koning het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad of van het bevoegd paritair comité.

16. Wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.
art. 1bis § 2: leden en kandidaatleden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen kunnen slechts ontslagen worden om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend.
17. Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
a) art. 8: na advies van het paritair comité kan de Koning bepalen of een in een paritair subcomité gesloten overeenkomst goedkeuring van het paritair comité behoeft.
b) art. 37: paritaire subcomités worden door de Koning opgericht op verzoek van de paritaire comités.
18. Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid.(170)
a) art. 1: in de paritaire comités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid gesloten worden.
b) art. 12: voor de controle op de fondsen wordt een revisor of accountant aangewezen door het paritair comité.
c) art. 14: bij verstoring van het financieel evenwicht van het Fonds verzoekt de Minister het bevoegd paritair comité de nodige maatregelen te treffen.
d) art. 23: de paritaire comités moeten de bepalingen in verband met de Fondsen voor Bestaanszekerheid in overeenstemming brengen met de wet.
19. Wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd.
a) art. 1: de paritaire comités bepalen de maatregelen, prestaties of diensten die in geval van staking of lock-out moeten verzekerd worden om de door hen bepaalde vitale behoeften te vrijwaren.
b) art. 3: de paritaire comités kunnen een beperkt comité afvaardigen om de toepassing te verzekeren van de maatregelen die bindende kracht verkregen hebben.
20. Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclasering van minder-validen(171)
art. 21 § 2: na advies van het bevoegd paritair comité of eventueel de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning het aantal minder-validen die moeten tewerkgesteld worden.

(170) B.S., 7 feb. 1958. Gewijzigd door de wetten van 10 okt. 1967 (B.S., 31 okt. 1967), 18 dec. 1968 (B.S., 30 jan. 1969) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).

(171) B.S., 23 april 1963.

168. Naast dit alles werden aan de paritaire comités nog verschillende opdrachten gegeven door de Nationale Arbeidsraad in de vorm van een soort bevelen of wensen.(172) Inderdaad , sinds de Nationale Arbeidsraad de bevoegdheid kreeg collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten,(173) sloot dit orgaan verschillende overeenkomsten die het karakter hadden van een kaderovereenkomst, waarvan de verdere uitwerking aan de paritaire comités werd opgedragen. Dit is het geval met volgende overeenkomsten:

1. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.(174)
 - a) art. 1: de toepassingsmodaliteiten van de in de overeenkomst opgenomen beginselen zullen verduidelijkt worden door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de paritaire comités of in de paritaire subcomités.
 - b) art. 6: door een in een paritair comite gesloten overeenkomst kan de vertegenwoordiging door de syndicale afvaardiging uitgebreid worden tot het geheel van de personeelscategorieën waarvoor de syndicale afvaardiging wordt opgericht.
 - c) art. 15: de paritaire comités moeten de in de nationale overeenkomst gegeven bevoegdheden nader omschrijven.

(172) Dergelijke richtlijnen gegeven door de N.A.R. bevatten evenwel geen juridisch bindende verplichtingen voor de paritaire comités. De paritaire comités zijn autonoom en beslissen zelf of zij al dan niet een collectieve arbeidsovereenkomst zullen sluiten. Zij zijn enkel gebonden door de in de N.A.R. gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten in de mate dat zij daarvan niet mogen afwijken wanneer zij zelf collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten (Cfr. wet 5 dec. 1968, artt. 10 en 51) Zie meer hierover in R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 7. Zie ook infra hoofdstuk III bij de bespreking van de C.A.O.

(173) Cfr. supra nrs. 142-143.

(174) B.S., 1 juli 1971. Gewijzigd door de C.A.O. nr. 5bis van 30 juni 1971.

- d) art. 16: de paritaire comités zullen de duur van het mandaat van de syndicale afvaardiging vaststellen en de voorwaarden bepalen waaronder een einde kan gemaakt worden aan het mandaat.
 - e) art. 18: een betwisting over de geldigheid van de afdanking van een syndicale afgevaardigde kan aan het verzoeningsbureau van het paritair comité worden voorgelegd.
 - f) art. 22: voorwaarden en modaliteiten betreffende tijd, faciliteiten, lokaal kunnen verduidelijkt worden door een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.
 - g) art. 23: de paritaire comités zullen de uitvoeringsmodaliteiten vastleggen van het recht op informatie, zonder evenwel aan dit recht te raken.
 - h) art. 25: in geval van blijvend meningsverschil tussen werkgever en syndicale afvaardiging, kunnen partijen beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair comité.
 - i) art. 26: de collectieve arbeidsovereenkomsten zullen de te nemen maatregelen en de na te leven opzeggingstermijnen bepalen om de voorbarige uitroeping van een werkstaking of een lock-out te vermijden en om de bijlegging van de conflicten te bevorderen door een tussenkomst van de vertegenwoordigende organisaties van de werkgevers en de werknemers en, desnoods, door dringend een beroep te doen op het paritair comité of op zijn verzoeningsbureau.(175)
2. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 6 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemersvertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.(176)
art. 2: de voorwaarden en de modaliteiten betreffende de in de overeenkomst genoemde faciliteiten zullen bepaald worden bij een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.(177)

(175) Zie meer over dit alles infra § 2, I

(176) B.S., 19 aug. 1971.

(177) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12 sept. 1972 (B.S., 25 nov. 1972) en gewijzigd door de C.A.O. nr. 15 van 25 juli 1974.

Art. 19: de voorwaarden en de modaliteiten betreffende de faciliteiten voor de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden zullen bepaald worden bij een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

4. Collectieve arbeidsovereenkomst nr 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de arbeiders in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte.(178)

Art. 14: de paritaire comités worden belast met het opmaken van de vaststellingen over de evolutie van het absenteïsme.

5. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte.(179)

Art. 14: de paritaire comités worden belast met het opmaken van de vaststellingen over de evolutie van het absenteïsme.

169. Deze indrukwekkende lijst bewijst dat de paritaire comités heel wat bevoegdheden hebben en een belangrijke plaats innemen in de Belgische arbeidsverhoudingen. Dat het niet bij theoretische bevoegdheden blijft, kan bevestigd worden door volgende kwantitatieve gegevens.

In de periode 1970-1972 funktioneerden 84 paritaire comités. Het aantal vergaderingen van deze comités varieerde van nul tot 236 maal per jaar. Dit hoogste getal werd gescoord door het N.P.C. metaal dat aldus gemiddeld ongeveer twee keer per drie dagen vergaderde. (180) Het totaal aantal vergaderingen van de paritaire comités bedroeg in deze drie jaren respectievelijk

(178) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974 (B.S., 26 jan 1974, err. 15 feb. 1974).

(179) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974 (B.S., 26 jan. 1974, err 15 feb. 1974).

(180) Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 40-43.

1 161 in 1970, 1263 in 1971 en 1 472 in 1972. Hierbij was het aantal geconvoceerde personen 15 261 in 1970, 16 974 in 1971 en 19 532 in 1972 (181)

Gerangschikt naar hun aard kunnen de verschillende akten van de paritaire comités gedurende dezelfde jaren in onderstaande tabel teruggevonden worden.

Tabel III. Overzicht van de akten van de paritaire comités van 1970 tot 1972. (182)

	1970	1971	1972
Aantal beslissingen	57	68	97
Aantal overeenkomsten	368	507	527
Aantal voorstellen, adviezen, verzoeken enz.	26	57	43

170. Deze enkele kwantitatieve gegevens zijn te summier om konkrete gevolgtrekkingen mogelijk te maken. Zij wijzen toch op een belangrijke aktiviteit van de paritaire comités. Het huidig belang van deze organen wordt wellicht het best verwoord in volgend citaat:

"De paritaire comités hebben een veelheid van taken te vervullen die gaan van contactorgaan tussen werkgevers en werknemers, over bijstandsorgaan van de regering tot bestuurlijk en parajurisdictionele instantie.

Deze verscheidenheid brengt de jurist in verlegenheid. Zij getuigt van het succes van de paritaire comités, van de levenskracht en de groei van die instelling. Zij bewijst dat de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie verder opgebouwd is dan de grondwetgever en de wetgever willen toegeven!" (183)

(181) Ibid. blz. 37

(182) Bron: ibid., blz. 44

(183) J.PETIT, op. cit., blz. 290.

2. De bedrijfsraden

171. Wat hoger over de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gezegd werd ten aanzien van de Nationale Arbeidsraad kan grosso modo van de bedrijfsraden gezegd worden ten aanzien van de paritaire comités. Op sectorieeel vlak zijn zij de economische tegenhangers er van, met een gelijkaardige samenstelling. Evenals de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in vergelijking met de Nationale Arbeidsraad, zijn zij wat hun bevoegdheden betreft, veel minder belangrijk dan de paritaire comités.
172. De oprichting van bedrijfsraden is voorzien in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, die eveneens de oprichting van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voorzagt. Na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kan de Koning, bij een in ministerraad overlegd besluit, bedrijfsraden oprichten voor een bepaalde sector van het bedrijfsleven.(184) De oprichtingsmogelijkheden zijn evenwel niet zo ruim als voor de paritaire comités. Dit was ook niet de bedoeling van de wet. Men wou vermijden het bedrijfsleven in te delen in vele kleine sectoren waarvoor telkens een bedrijfsraad zou opgericht worden. De wetgever wilde bewust het aantal bedrijfsraden beperkt houden. Een vijftiental, voor de grote sectoren van het bedrijfsleven, werd voldoende geacht.(185)

Daarbij werd gesteld dat men de weg der geleidelijkheid zou bewandelen. Eerst zouden bedrijfsraden opgericht worden in de bedrijfstakken die er zich het best toe leenden. Met de aldus opgedane ondervinding, zou geleidelijk verder worden gebouwd. Wat de oprichting

(184) Wet 20 sept. 1948, art. 6.

(185) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, blz. 35;
Parl. doc. Senaat, 1947-1948, nr. 489, blz. 4.

betreft was een strikt parallellisme met de paritaire comités zeker niet de bedoeling. Aan de oprichting van een paritair comité moest niet noodzakelijk de oprichting van een bedrijfsraad beantwoorden, alhoewel dit laatste eerder in de lijn lag van de opvattingen van de werknemersorganisaties.(186)

173. Tot nog toe werden slechts acht bedrijfsraden opgericht. Het gebeurde in de volgende besrijfstakken:

- metaal (187)
- textiel en kleding(188)
- bouw(189)
- zeevisserij (190)
- scheikunde(191)
- voeding (192)
- leder (193)
- papier (194)

(186) J. ANSELIN, op. cit., blz. 539-540.

(187) K.B. van 18 jan. 1951 (B.S., 31jan. 1951). Gewijzigd door K.B. van 5 april 1954 (B.S., 9 mei 1954); 28 jan. 1956 (B.S., 11 feb. 1956); 19 juni 1966 (B.S., 4 aug. 1966).

(188) K.B. van 18 jan. 1951 (B.S., 31 jan. 1951). Gewijzigd door K.B. van 5 april 1954 (B.S., 9 mei 1954) en 28 jan. 1956 (B.S., 11feb. 1956).

(189) K.B. van 4 dec. 1951 (B.S., 17-18 dec. 1951). Gewijzigd door K.B. van 5 april 1954 (B.S., 9 mei 1954) en 28 jan. 1956 (B.S., 11 feb. 1956).

(190) K.B. van 4 dec. 1951 (B.S., 17-18 dec. 1951). gewijzigd door K.B. van 5 april 1954 (B.S., 9 mei 1954) en 28 jan. 1956 (B.S., 11 feb. 1956)

(191) K.B. van 8 juni 1956 (B.S., 25 juli 1956). Gewijzigd door K.B. van 28 mei 1971 (B.S., 18 maart 1972).

(192) K.B. van 1 maart 1957 (B.S., 21 maart 1957). Gedeeltelijk opgeheven door een uitspraak van de R.v.St. van 4 sept. 1959 (B.S., 30 sept. 1959) en gewijzigd door het K.B. van 14 sept. 1961 (B.S., 23 sept. 1961).

(193) K.B. van 22 sept. 1961 (B.S., 13 okt. 1961).

(194) K.B. van 18 feb. 1972 (B.S., 29 april 1972).

174. Wat hun samenstelling betreft, lijken de bedrijfsraden sterk op de paritaire comités. Behalve voor bedrijfstakken waar geen werknemers tewerkgesteld zijn, zijn de bedrijfsraden samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers. De leden ervan worden benoemd door de Koning uit een dubbele lijst, voorgedragen door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.(195) Uit een dubbele lijst, voorgedragen door de aldus benoemde leden, benoemt de Koning bovendien een aantal personen die befaamd zijn om hun wetenschappelijke of technische kennis. Per bedrijfsraad kunnen er slechts vier dergelijke leden zijn.(196)

Welke organisaties als representatief moeten aangezien worden, wordt in deze kontekst niet gezegd. Wat in dit verband gezegd werd bij de bespreking van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, geldt eveneens voor de bedrijfsraden.(197)

Wat de voorzitter en de secretaris betreft, kan eveneens verwezen worden naar de analoge regeling voor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.(198)

175. De bedrijfsraden hebben bijna uitsluitend een adviserende bevoegdheid. Zij kregen als opdracht aan de Minister of aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven adviezen of voorstellen over te maken. Dit moet gebeuren in de vorm van verslagen die de verschillende standpunten die in de raad tot uiting kwamen, weergeven. De bedrijfsraden kunnen adviseren en voorstellen doen op aanvraag van de te adviseren instanties of op eigen initiatief.(199) Zoals de Centrale Raad voor het Bedrijfs-

(195) Wet 20 sept. 1948, art. 7.

(196) Ibid., art. 7 en 2. Zie meer hierover supra nr.146. bij de bespreking van de analoge regeling voor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

(197) Cfr. supra nrs. 135 en 147.

(198) Cfr. supra nrs. 148-149. Zie ook F. DE CUYPER, op. cit., blz. 41-76.

(199) Wet 20 sept. 1948, art. 6.

leven kunnen de bedrijfsraden zich met hun adviezen en voorstellen slechts op het economisch plan bewegen.
(200)

Naast deze algemene adviserende bevoegdheid, werden door de wetgeving op de ondernemingsraden, nog enkele bevoegdheden aan de bedrijfsraden toegekend:

1. De Koning geeft nadere preciseringen over de inlichtingen van economische en financiële aard die aan de ondernemingsraden moeten verstrekt worden. Op voorstel of na overleg met de bevoegde bedrijfsraad, kan hij dit eventueel per categorie van ondernemingen doen. (201)
2. Op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad moeten de meegedeelde verslagen en bescheiden juist en volledig verklaard worden door een beëdigd revisor die, indien er een is, door de bevoegde bedrijfsraad moet erkend worden. Bij onenigheid in de schoot van de ondernemingsraad over de aanwijzing van een bedrijfsrevisor, wordt deze aangewezen door de bevoegde bedrijfsraad. (202)
3. Voor het nemen van verordenende maatregelen in verband met de ondernemingsraad, moet de Koning het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad of het bevoegd paritair comité. (203) Indien deze maatregelen ook kwesties van economisch belang doen rijzen, moet eveneens het advies gevraagd worden van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of van de bevoegde bedrijfsraad. (204)
4. Een comité ad hoc, op te richten in de schoot van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, kan een beroep doen op experts van de bedrijfsraad, alvorens het zijn advies geeft in verband met betwistingen naar aanleiding van de inlichtingen van eco-

(200) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 50, memorie van toelichting; Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, blz. 3.

(201) Wet 20 sept. 1948, art. 15, b tweede lid.

(202) Ibid., art. 15, b derde en vierde lid.

(203) Cfr. supra nrs. 144, 14 f en 167, 15, d.

(204) Wet 20 sept. 1948, art. 27 tweede lid.

nomische en financiële aard, die aan de ondernemingsraden moeten verstrekt worden.(205)

176. Uit deze beschrijving van de bedrijfsraden, vergeleken met die van de paritaire comités, kan voldoende blijken dat de bedrijfsraden in de praktijk heel wat minder belangrijk zijn dan de paritaire comités. Een volledig beeld krijgt men na een overzicht van de belangrijkste activiteiten van de verschillende bedrijfsraden. Uit een recent onderzoek daarover (206) kunnen volgende gegevens gehaald worden:

1. Bedrijfsraad metaal

Deze bedrijfsraad onderzocht een groot aantal problemen. Als belangrijkste kunnen vermeld worden:

- de rol van de overheid (overheidscontracten, investeringen, buitenlandse handel, huisvesting);
- de economische programmatie;
- de begroting;
- de koloniale problemen;
- De Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal en de Europese Economische Gemeenschap;
- de economische reglementering;
- de statistische informatie;
- de opstelling van parallele prijsindexen;
- de technische evolutie;
- het gemeenschappelijk wetenschappelijk onderzoek;
- industriën die in moeilijkheden verkeren: heftoestellen, luchtvaartnijverheid, sector van de elektrische huishoudtoestellen, herbruikbaar materiaal, scheepsbouw, rollend materieel;
- het probleem van de arbeidskrachten, de beroepsopleiding.

2. Bedrijfsraad tekstiel en kleding

De werkzaamheden hadden hier betrekking op:

- de Europese tekstielpolitiek;
- de Kennedyronde;
- het akkoord van Genève over de katoenprodukten;
- veralgemeende preferentiële rechten voor de ontwikkelingslanden;
- structuur van de sector: concurrentie onder de vlas-, jute-, wol-, katoen-, harde vezel- en scheikundige vezelnijverheid;

(205) K.B. 27 nov.1973, (B.S., 28 nov. 1973, art. 28 en de kommentaar bij dit art. in het verslag aan de Koning. Zie meer infra nr.310 over de procedure voor het beslechten van dergelijke geschillen.

(206) J.-P. GEORGE, op. cit., blz. 563-566.

- de evolutie van de concurrentiepositie;
- samenwerking met het departement van economische zaken, het planbureau en andere gelijksoortige instellingen als de Nederlandse Stichting commissie van overleg en samenwerking voor de tekstielindustrie.

3. Bedrijfsraad bouw

Ondermeer volgende onderwerpen werden in de bedrijfsraad bouw besproken:

- stabilisering van de huisvesting;
- winterwerkloosheid;
- industrialisering van het bouwbedrijf;
- problemen aangaande de arbeidskrachten, onder meer beroepsopleiding, leerprogramma's;
- strijd tegen sluikwerk;
- internationale vraagstukken, onder meer aanbesteding en uitvoering van grote werken in het buitenland;
- staatscontracten;
- wijze van sluiten van overeenkomsten;
- erkenningscommissie;
- wegenbouwbeleid;
- statistische informatie;
- economische programmatie;
- bescherming van de kandidaat-eigenaars;
- problemen in verband met de Gemeenschappelijke Markt;
- uitoefening van het beroep van architect.

4. Bedrijfsraad zeevisserij

Deze bedrijfsraad hield zich bezig met

- de visserijreglementen;
- de gezondmaking van de sector;
- de begrenzing van de visserijgronden;
- het toezicht op de kwaliteit van de vis;
- de buiten- en binnenlandse handel;
- de evolutie van de visverwerkende nijverheid;

5. Bedrijfsraad scheikunde

In de scheikunde was de bedrijfsraad op volgende gebieden werkzaam

- de halfjaarlijkse conjunctuuranalyse;
- de uitwerking van het sectorieel plan;
- de beroepsopleiding
- het wetenschappelijk onderzoek;
- de energieproblemen;
- de bevoorrading in grondstoffen.

6. Bedrijfsraad voeding

Volgende problemen werden er onderzocht

- pluimveekeuring en -handel;
- economische opleving van de sector;
- economische begroting en prognoses van de voedingsnijverheid;

- vermeerdering van de accijnzen op de limonades;
- moeilijkheden in de sector van de blikgroenten;
- handelsreglement;

7. Bedrijfsraad leder

Zijn activiteiten hadden betrekking op volgende gebieden

- onderzoek van de economische prognoses in de leder-nijverheid;
- ontfleding van de jaarlijkse produktiestatistieken;
- detaxering van de huidenuitvoer;
- toepassing van de belasting over de toegevoegde waarde;
- invoering van een eenvormige forfaitaire belasting in de lederbewerking;
- afremming van de uitvoer.

8. Bedrijfsraad papier

Deze bedrijfsraad is nog niet geïnstalleerd.

177. Niettegenstaande de grote verscheidenheid van problemen die in de bedrijfsraden aan bod kwamen, kan de globale balans van deze instellingen moeilijk als positief beschouwd worden. Dit bleek tijdens de besprekingen van de Sociaal en Economische Conferentie van februari-maart 1970. In de besluiten van deze Conferentie werd over de bedrijfsraden het volgende gezegd:

" De conclusies trekkend uit de ondervinding van de bedrijfsraden en van de specifieke overlegorganen, stelt de Conferentie op sectoriëel vlak de verbetering van de werking van de bedrijfsraden voor door een aanpassing van hun taken en door een versteviging van hun aktiemiddelen.

De conferentie stelt eveneens de oprichting voor van bedrijfsraden in nieuwe industriële sectoren, waarbij ook aandacht moet geschonken worden aan de tertiaire sector.

De afgevaardigden hebben het aldus nuttig geacht dat de raden in staat zouden gesteld worden over te gaan tot doorgedreven studies over de toestand en de evolutie van de sectoren, en tot doeltreffende en voorafgaande raadplegingen over de structuurveranderingen van het geheel die zich hierin voordoen alsmede de implicaties er van.

Een grondige studie, door te voeren in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, zal toelaten konkrete voorstellen te formuleren op dit punt."(207)

(207) Punt 2 van de besluiten van de Conferentie.

In de aangekondigde studie kwam de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven in verband met de rol van de bedrijfsraden tot volgende conclusies:

- "1. tussen de bedrijfsraden en de ondernemingen van de sector zijn er weinig wederzijdse contacten geweest. In dit verband dient er trouwens te worden op gewezen dat sommige aspecten van de wet van 20 september 1948 een dode letter zijn gebleven; (208)
2. de raadplegingen vanwege de regering zijn al te zeldzaam geweest, vooral de laatste jaren, en zij hadden niet altijd betrekking op de essentiële problemen;
3. de regering volgt in het algemeen de adviezen van de raden niet voldoende op; volgens de bedrijfsraden is deze toestand grotendeels te wijten aan het feit dat de adviserende functie, zoals deze wordt uitgeoefend ingevolge de wet van 20 september 1948, hun niet voldoende mogelijkheden biedt voor een dialoog en voor overleg met de regering;
4. de raden beschikken over geen budgetaire actiemiddelen, met name om de noodzakelijke structurele studies te verrichten;
5. daaruit ontstaat dan, met name om deze redenen, de tendens sommige problemen buiten de bedrijfsraden te regelen en zodoende de bevoegdheid van de raden in sommige gevallen in feite te vermindern."(209)

Van de op de Sociaal en Economische Conferentie aangekondigde verbetering van de werking van de bedrijfsraden, kwam voorlopig nog niets terecht. Enkel werd bij een besluit van 18 februari ¹⁹⁷² de bedrijfsraad papier opgericht.

(208) Volgens de gegeven voorbeelden is vooral de samenwerking tussen de bedrijfsraden en de ondernemingsraden dode letter gebleven.

(209) C.R.B., Advies betreffende punt 2 van de besluiten van de Economische en Sociale Conferentie, C.R.B. 1970/468, blz. 5

§ 2. Organen van beslissingsbeïnvloeding op het vlak van de onderneming

178. Niet alleen buiten de onderneming, maar ook in de onderneming zelf, zijn er organen, waardoor aan de werknemers de mogelijkheid wordt geboden om door een gezamenlijk optreden invloed uit te oefenen op het beslissingsproces. Deze organen zijn echter van een recentere datum dan de reeds besproken organen die zich buiten de onderneming situeren. Tot voor de tweede wereldoorlog werd immers het gezamenlijk optreden van de werknemers over het algemeen slechts aanvaard tot op het vlak van de bedrijfstak.(210) Op het vlak van de onderneming was het syndicaal feit nog niet erkend. Daar primeerde nog de individuele verhouding werkgever-werknemer.(211)
179. In deze situatie kwam verandering tijdens de tweede wereldoorlog. Hiervoor kunnen vele redenen aangehaald worden. Zo heeft het afschaffen van de op dat ogenblik bestaande vakorganisaties door de bezetter, hoe eigenaardig het ook moge klinken, bijgedragen tot de erkenning van het syndicalisme op het vlak van de onderneming. Een gevolg van deze afschaffing was immers dat heel wat vroegere vakbondsvrijgestelden als werknemers in de ondernemingen terecht kwamen. Zij werden er aanvaard als de natuurlijke woordvoerders van de werknemers.(212) Bovendien genoot de opgerichte eenheidsvakbond - de Unie van de Hand- en Geestesarbeiders - weinig sympathie.(213) De meesten, ook de werkgevers, hielden zich afzijdig van deze organisatie. Om toch een zekere dialoog te bewaren, werden daarom in heel wat ondernemingen fabriekscomités opgericht.(214)

De gewijzigde mentaliteit ten gevolge van de oorlogsomstandigheden zelf heeft echter hoogstwaarschijnlijk de belangrijkste impuls gegeven voor de doorbraak van het syndicalisme op het vlak van de onderneming. Door

(210) T. DECLERCQ, Onstaan van de syndicale afvaardiging in België, in Syndicale afvaardiging, instelling en werking, o.l.v. R. BLANPAIN en R. NIEUWDORP, Gent, 1967, blz. 18.

(211) Zie over de historische ontwikkeling ook P. GEVERS, Ondernemingsraden, randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging, Leuven, 1973 (doctoraatsverhandeling), blz. 83-111.

(212) T. DECLERCQ, op. cit., blz. 19.

(213) J. BONDAS, 50 jaar A.B.V.V., een halve eeuw syndicale actie 1898-1948, blz. 333-337.

(214) T. DECLERCQ, op. cit., blz. 21; P. GEVERS, op. cit., blz. 98.

deze omstandigheden ontstond er ongetwijfeld een zekere solidariteit tussen de werkgevers en de werknemers. Het is het klassiek verschijnsel van de gemeenschappelijke vijand die onderlinge twisten doet vergeten. Konkreet was er de dreiging voor deportatie, de samenwerking om de bezetter zoveel mogelijk te dwarsbomen, verschillende maatschappelijke werken in de onderneming om de nood van de werknemers en hun gezinnen te lenigen.(215)

180. In deze geest van samenwerking werden tussen representatieve figuren uit de werkgevers- en de werknemerswereld tijdens de oorlog zelf besprekingen gevoerd om deze nieuwe mentaliteit ook na de oorlog te laten voortduren. Het resultaat hiervan was het "Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit".(216) Heel wat naoorlogse sociale hervormingen waren het resultaat van deze ontwerp overeenkomst.(217) Over de samenwerking op het vlak van de onderneming werd er in gezegd:

"In iedere onderneming met ten minste 20 loonarbeiders, zal een afvaardiging van het personeel opgericht worden, die officieel bevoegd zal zijn om in overleg met het bedrijfshoofd of met zijn vertegenwoordigers, al de kwesties te onderzoeken aangaande de lonen, de arbeidsduur, de rustpauzen, het verlof, de hygiëne, de veiligheid, de zedelijkheid, de klachten over het leidend personeel, de sancties, de afdankingen, het werkplaatsreglement of, in het algemeen, alle kwesties aangaande het regelen van de arbeid, de tucht of het voorkomen van collectieve geschillen in de schoot van de onderneming.

De vertegenwoordigers van het personeel zullen zekere voorwaarden moeten vervullen ten aanzien van de leeftijd en de aanwezigheid in de onderneming.

De wet waarbij de vertegenwoordiging van het personeel wordt ingesteld zal geleidelijk in werking treden, hetzij met een maximum uitstel van zes maanden voor de ondernemingen met meer dan 500 werklieden, van een jaar voor de ondernemingen die van 100 tot 500 werklieden tellen en van twee jaar voor de ondernemingen van 20 tot 100 werklieden.

Al de sociale diensten door de onderneming opgericht voor het welzijn van het personeel (huisvesting, ver-

(215) T. DECLERQ, op. cit., blz. 19; P. GEVERS, op. cit., blz. 98-99.

(216) Zie meer hierover in o.m. L. OPHALVENS, Analyse van het pakt van sociale solidariteit, (licentiaatsverhandeling), K.U.L. 1970.

(217) vgl. supra nr.152de invloed van deze ontwerp-overeenkomst op het wettelijk statuut van de paritaire comités.

voer, tuinbouw, gemeenschappelijke aankoop, eetzaal, sport, ontspanningen, verlof, ambachts- of algemeen onderwijs, bibliotheken, geneeskundige raadpleging en zorgen, enz.) als zij niet aan het zelfbestuur der arbeiders overgelaten zijn, zullen met hun medewerking beheerd worden.

Ten einde de gehechtheid van het personeel aan de belangen van de onderneming te onderhouden, zullen de bedrijfschefs elke gunstige gelegenheid te baat nemen (inventaris, balans of andere algemene verslagen over de loop der zaken) om aan de vertegenwoordigers van het personeel de algemene toestand van de onderneming, de verkregen successen, de overwonnen of verwachte moeilijkheden uiteen te zetten."(218)

181. Alhoewel in deze tekst slechts sprake is van één orgaan, zijn er op het vlak van de onderneming momenteel drie organen: de syndicale afvaardiging, de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Waarom deze evolutie naar drie organen, waarvan kan gezegd worden dat er in de praktijk een ruime overlapping is zowel qua samenstelling als qua bevoegdheid.(219)

De belangrijkste reden is dat de drie organen het gevolg zijn van een compromis. De in de ontwerpovereenkomst neergeschreven ideeën bleken na het einde van de oorlog namelijk niet bestand tegen de feitelijke gegroeide situatie en de ontwikkeling der ideeën binnen de syndicale organisaties.(220) In bepaalde ondernemingen, met name daar waar de werknemers sterk georganiseerd waren bestond er reeds een " syndicale afvaardiging" vóór de

(218) Punt IV, A van de ontwerpovereenkomst.

(219) R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz 1.

(220) T. DECLERCQ, op. cit., blz. 20-21; G. VAN ACKER, De deelname van de werknemers aan het beheer van het bedrijf. Juridische benadering, in Bulletin 4, Instituut voor arbeidsrecht, 1973, blz. 47.

tweede wereldoorlog.(221) De informele maar regelmatig-ge kontakten tijdens de oorlog tussen werkgevers en afgevaardigden van de werknemers, werden reeds vermeld. In syndicale kringen werd het behoud en de veralgemening van dergelijke situaties geeist.(222)

Niet gans de vakbeweging stond echter achter deze eis. Om ideologische redenen namen de vakorganisaties andere standpunten in.(223) Als aanhanger van de klassenstrijd, eiste het A.B.V.V. de oprichting van een contesterend en eisend orgaan. Het A.C.V. dat in het kader van de christelijke sociale leer meer de nadruk legde op de klassensamenwerking, was eerder voorstander van een orgaan van samenwerking.(224)

-
- (221) T. DECLERCQ, op. cit., blz. 18-19; G. GOGNE, De syndicale afvaardiging in België, in Syndicale afvaardiging, blz. 30.
- (222) Aldus de Christelijke Centrale der Metaalbewerkers (Onze onmiddellijke eisen, beperkt verslag, 23/24 juni 1945) en het A.B.V.V. dat op de tweede Nationale Arbeidsconferentie van 30 juli 1956 deze eis uitdrukkelijk stelde (T. DE CLERCQ, op. cit., blz. 22).
- (223) Zie meer over de ideologie van de verschillende vakorganisaties in die periode in M. STROOBANT, De economische bevoegdheid van de ondernemingsraden in België, in Studies en voordrachten II, V.U.B., 1963, blz. 32-37.
- (224) De poging om onmiddellijk na de tweede wereldoorlog tot een eenheidsvakorganisatie te komen, die resulteerde in de oprichting van het A.B.V.V., en de afwijzende houding van het A.C.V. hiertegenover heeft er ongetwijfeld toe bijgedragen dat beide organisaties op dat ogenblik hun ideologie in hun konkrete eisen wilden bevestigen, en dat zij weinig toegevingen konden doen op dit punt. Zie over deze episode in de syndicale beweging J. BONDAS, op. cit., blz. 370-382.

Slechts in ondernemingen waar omwille van de geringe omvang geen ondernemingsraad zou ingesteld worden, kon volgens het A.C.V. een arbeidsafvaardiging worden aangeduid.(225)

Beide partijen beweerden dat hun eis de vertaling was van het in het ontwerp van overeenkomst van sociale solidariteit neergeschreven algemeen beginsel.(226) Aangezien een verzoening van de beide opvattingen onmogelijk bleek, kwam er uiteindelijk de oprichting van twee organen. Het ene, de syndicale afvaardiging, het verlengstuk van de vakorganisatie in de onderneming, met aldus een contesterend en eisend karakter. Het andere, de ondernemingsraad, belichaming van de samenwerking in de onderneming tussen werkgevers en werknemers. Het derde orgaan, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, bestond reeds sinds 1946 (227) en werd niet afgeschaft bij de oprichting van de ondernemingsraden. Er werd alleen voorzien dat de ondernemingsraden de aan de comités toevertrouwde functies kunnen overnemen(228)

Bij de volgende bespreking zal aandacht gegeven worden aan de oprichting, de samenstelling en vooral aan de bevoegdheid van deze drie organen.

(225) Nieuwe Tijden, XIV congres A.C.V., 1945, aangehaald in T. DECLERCQ, op. cit., blz. 22..

(226) Zie de tussenkomst van de Heren HARMEL en MAJOR in de Kamer van Volksvertegenwoordigers ter gelegenheid van de bespreking van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven. (Parl. hand. Kamer, respektievelijk 15 en 17 juni 1948).

(227) Besluiten van de Regent van 11 feb. 1946 (B.S., 15 dec. 1946) en 3 dec. 1946 (B.S., 15 dec. 1946).

(228) G. VAN ACKER, op. cit., blz. 48-48.

I. De syndicale afvaardiging

182. Zoals reeds gezegd werd de eis tot instelling van bedrijfsafgevaardigden voor het eerst uitdrukkelijk gesteld door het A.B.V.V. op de tweede Nationale Arbeidsconferentie van 30 juli 1945. Tot in juni 1947 kwam dit probleem terug op de agenda van alle verdere arbeidsconferenties. (229) Het A.C.V. was eerder terughoudend tegenover dit socialisch initiatief. Het verzette zich niet zozeer tegen de erkenning van de syndicale afvaardiging, maar wel tegen de toekenning van een wettelijk statuut aan dit orgaan. (230) Het vreesde dat de uitwerking van een dergelijk statuut het voorstel voor de invoering van een ondernemingsraad zou afremmen en dat het "de machtspositie van de socialisten vooral in Wallonië zou bestendigen". (231)

Het probleem werd opgelost door in de plaats van een wettelijk een conventioneel statuut voor de syndicale afvaardiging te voorzien. (232) Op de 8ste Nationale Arbeidsconferentie van 16-17 juni 1947 werd door werkgevers- en werknemersorganisaties, (233) in aanwezigheid van de Regering, op plechtige wijze de "Nationale overeenkomst betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen" (234) ondertekend. (235)

(229) T. DECLERCQ, op. cit. blz. 22

(230) De syndicale delegaties, in A.C.V. tijdschrift, feb. 1947, blz 110-116.

(231) T. DECLERCQ, op. cit., blz. 24.

(232) Alhoewel aldus om vrij opportunistische redenen voor een conventionele regeling van de syndicale afvaardiging werd gekozen, is dit conventioneel regime ondertussen tot een dogma verheven. Wanneer in 1963 een voorontwerp van wet werd uitgewerkt, houdende organisatie van de collectieve sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers (zie Syndicale afvaardiging, blz. 6-16), waarin ook een regeling voor de syndicale afvaardiging was voorzien, adviseerde de N.A.R. dat dit niet door een wet kan geregeld worden, maar slechts door een C.A.O. Zie ook G. VAN ACKER, op. cit., blz. 49-50.

(233) Ondertekenaars waren enerzijds het V.B.N. en het V.B.N.I.O. en anderzijds het A.B.V.V., de A.C.L. V.B. en het A.C.V. (R. BLANPAIN, Handboek blz. 229).

(234) Zie de tekst van deze overeenkomst in Arbeidsblad, 1947, blz. 426-427.

(235) T. DECLERCQ, op. cit., blz. 24.

183. Op de Sociaal en Economische Conferentie van februari-maart 1970, die bijeengeroepen was als antwoord op de sociale woelingen in het begin van 1970, werd heel wat aandacht besteed aan de democratisering van de onderneming.(236) In dit kader kwam ook de syndicale afvaardiging ter sprake. Punt 4 van de besluiten van deze conferentie bepaalde onder meer:

"Wat betreft hun aantal, hun informatie en hun vorming die de toekenning van de kredieten eventueel kan vergemakkelijken, zal het statuut van de syndicale afvaardigden aangepast worden.

De informatie van de werknemers op de werkplaatsen verdient eveneens de aandacht en het is aanbevolen in dit verband zekere faciliteiten in aanmerking te nemen. Er wordt namelijk voorzien in zekere omstandigheden vergaderingen toe te laten tijdens de diensturen, mits een akkoord van de directie en de syndicale afvaardiging."

Aangezien aan de Nationale Arbeidraad opgedragen was deze algemene begindelen nader te preciseren, werden in de schoot van de raad besprekingen gevoerd, waarbij het er vooral om te doen was het oude akkoord van 1947 te aktualiseren, zodat het beantwoordde aan de principes van de Sociaal en Economische Conferentie.(237)

Het resultaat van deze besprekingen was de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 "betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen".(238) Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd niet algemeen verbindend verklaard.

Dit betekent dat zij slechts bindend is voor de organisaties die haar hebben ondertekend,(239) en voor de werkgevers die lid zijn van deze organisaties, evenals voor

(236) Besluiten van de conferentie, punten 1-5.

(237) N.A.R., Verslag van de secretaris over de activiteit van de Raad, 1970-1971, Brussel, 1972, blz.32

(238) Neergelegd op de Dienst van de collectieve Arbeidsbetrekkingen en geregistreerd op 2 juni 1971, onder het Nr. 652/CO/CNT (B.S.; 1 juli 1971). Gewijzigd door de C.A.O. nr. 5bis van 30 juni 1971.

(239) De C.A.O. nr. 5 werd ondertekend door de in de N.A.R. vertegenwoordigde organisaties. Cfr. supra nr. 136.

de werknemers, tewerkgesteld bij een gebonden werkgever.

(240) Aangezien het in deze overeenkomst in hoofdzaak gaat om collectief normatieve bepalingen, (241) is er geen suppletieve binding voor de werkgevers die geen lid zijn van de ondertekenende werkgeversorganisaties. (242)

184. Het betreft een kaderovereenkomst, waarin het aan de paritaire comités, of eventueel aan de paritaire subcomités of aan collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de onderneming, wordt overgelaten om de nadere toepassingsregelen te verduidelijken. (243) De meeste paritaire comités hebben zich ondertussen van deze taak gekweten. (244) Daarom kan bij de nu volgende bespreking niet alleen rekening gehouden worden met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 zelf. Het zou echter onbegonnen werk zijn al de over de syndicale afvaardiging gesloten gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten te onderzoeken.

(240) Wet 5 dec. 1968, art. 19. Zie meer over de binding van een niet algemeen verbindend verklaarde C.A.O. in volgend hoofdstuk.

(241) Slechts de bepalingen i.v.m. het beschermingsstatuut van de afgevaardigden, kunnen als individueel normatieve bepalingen worden beschouwd (R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 8). Zie meer over de betekenis van deze begrippen bij de bespreking van de C.A.O.

(242) Wet 5 dec. 1968, art. 26. Ook over dit probleem wordt verder uitgewijd bij de behandeling van de C.A.O.

(243) C.A.O. nr. 5, artt. 1, 6, 15, 16, 22, 23, 26; vgl. supra nr. 168, 1.

(244) Opgemerkt zij dat heel wat van deze C.A.O.'s algemeen verbindend werden verklaard. Zoals bij de bespreking van de C.A.O. zal verduidelijkt worden zijn alle werkgevers die vallen binnen het ressort van het P.C. en behoren tot het toepassingsgebied van de C.A.O. gebonden door de normatieve bepalingen van een dergelijke C.A.O. Werkgevers die geen lid zijn van de ondertekenende organisaties zijn dan niet gebonden door de C.A.O. nr. 5, maar wel door de algemeen verbindend verklaarde C.A.O. van het betrokken P.C.

Wel zal nader ingegaan worden op de collectieve arbeids-overeenkomsten over het statuut van de syndicale afvaardiging die gesloten werden in de negen sectoren die in dit onderzoek nader worden bestudeerd.(245)

185. Achtereenvolgens wordt nader ingegaan op het begrip syndicale afvaardiging, op de oprichting en de samenstelling en op de bevoegdheid en de werking van de syndicale afvaardiging. Eerst worden de algemene regelen terzake onderzocht, om daarna de konkrete uitwerking daarvan in de verschillende sectoren na te gaan. Een belangrijk aspect, namelijk het statuut van de afgevaardigden, wordt hier niet behandeld. Het belangrijkste ervan, de bescherming tegen ontslag, zal later behandeld worden bij de bespreking van de patronale mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.(246)

(245) Cfr. inleiding nr.11.

Het betreft volgende C.A.O.'s; cement agglomeraten: C.A.O. van 27 april 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 feb. 1973 (B.S., 10 maart 1973); kleding en confectie: C.A.O. van 20 maart 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 31 aug. 1973 (B.S., 14 sept. 1973); metaal, machine en elektrische bouw: C.A.O. van 19 feb. 1973; voeding: C.A.O. van 13 feb. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 18 aug. 1973 (B.S., 10 jan. 1974); bouw: C.A.O. van 15 juli 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 29 sept. 1971 (B.S., 26 nov. 1971); bedienden scheikunde: C.A.O. 5 juli 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 jan. 1973 (B.S., 3 april 1973); aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden: C.A.O. van 9 nov. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 maart 1973 (B.S. 14 april 1973); gezondheidsdiensten: C.A.O. van 8 juni 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 sept. 1972 (B.S., 20 dec. 1972); banken: C.A.O. van 6 juli 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3 nov. 1972 (B.S., 6 feb. 1973).

(246) Cfr. infra deel III.

1. Begrip
- - - -

186. Syndicale afgevaardigden zijn werknemers van de onderneming die verkozen worden of aangeduid zijn om de bij een vakbond aangesloten personeelsleden bij de werkgever te vertegenwoordigen.(247) In de paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen evenwel bepalen dat de vertegenwoordiging kan uitgebreid worden ook tot de niet georganiseerde werknemers.(248) Dit gebeurde in slechts twee van de onderzochte sectoren, namelijk cement(249) en metaal (250). In vijf sectoren, kleding en confectie, (251) voeding,(252) aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden, (253) bedienden scheikunde(254) en banken(255) wordt uitdrukkelijk gesteld dat de vertegenwoordiging beperkt is tot het gesyndiceerde personeel. In de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouw en in die voor de gezondheidsdiensten, wordt niets gezegd over dit probleem.

Het begrip werknemer moet ruim geïnterpreteerd worden. Het gaat in ieder geval om personen verbonden door een arbeidsovereenkomst, daarbij inbegrepen het leidinggevend personeel of kaderpersoneel.(256) Naar analogie

(247) Enkel de bestendig tewerkgestelde personeelsleden kunnen door de syndicale afvaardiging vertegenwoordigd worden, en niet bijvoorbeeld de seizoenarbeiders (C.A.O. nr. 5, kommentaar bij art. 6).

(248) C.A.O. nr. 5, art. 6

(249) C.A.O. 27 april 1972, art.3

(250) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 2

(251) C.A.O. 20 maart 1973, art. 3.

(252) C.A.O. 13 feb. 1973, art. 2

(253) C.A.O. 9 nov. 1972, art. 2

(254) C.A.O. 5 juli 1972, art. 3.

(255) C.A.O. 6 juli 1972, art. 2.

(256) Eventueel kan er binnen dezelfde onderneming wel een andere regeling zijn voor de verschillende categorieën van het personeel. De statuten van werklieden en bedienden bv. zijn immers niet identiek. In de meeste sectoren zijn er afzonderlijke collectieve onderhandelingen voor beide categorieën en bestaan er aparte paritaire comités voor beiden. In dezelfde onderneming kan daarom het statuut van de syndicale afvaardiging van het bediendenpersoneel door een andere C.A.O. geregeld zijn dan dit van...

met heel wat wetten inzake arbeidsrecht, kan gesteld worden dat het bovendien gaat om de personen, die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van de werkgever.(257)
Uit dit alles blijkt evenwel, dat hoewel de syndicale afvaardiging kan beschouwd worden als de konkretisering van de vakbondsvrijheid in de onderneming,(258) zij niet de vakorganisatie in de onderneming vertegenwoordigt.(259)

2. Oprichting en samenstelling

A. Algemeen

187. Een syndicale afvaardiging wordt opgericht wanneer één of meerdere representatieve werknemersorganisaties er om verzoeken.(260) Deze organisaties hebben evenwel slechts het recht kandidaten voor te dragen voor de verkiezing of de aanduiding van de syndicale afvaardiging, wanneer zij aan bijkomende representativiteitscriteria voldoen. Hieraan wordt geacht voldaan te zijn, wanneer de organisatie vertegenwoordigd is in het paritair comité van de betrokken bedrijfstak. Indien dit

./...

de syndicale afvaardiging van het werkliedenpersoneel. Beide statuten kunnen grondig verschillen.

(257) R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 12

(258) H. LENAERTS, op. cit., blz. 356.

(259) R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 12

(260) Slechts de organisaties die de C.A.O. nr. 5 ondertekenden komen volgens die C.A.O. (art. 7) in aanmerking voor het verzoek tot oprichting van een syndicale afvaardiging. Juridisch bezitten de representatieve organisaties ook hier een monopolie Dit neemt natuurlijk niet weg dat niet representatieve organisaties, bv. organisaties van het kaderpersoneel, door feitelijke druk van de werkgever kunnen bekomen dat hun leden bij de werkgever vertegenwoordigd worden door afgevaardigden. Dit blijft echter louter een feitelijke situatie, zonder juridische grondslag. Het valt volledig buiten het kader van de C.A.O.'s over de syndicale afvaardiging

niet het geval is, en wanneer het om een organisatie gaat die mee de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 ondertekende, wordt zij als voldoende representatief geacht, wanneer zij bij de vorige verkiezingen voor het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, ten minste één mandaat heeft bekomen. Indien in de betrokken onderneming geen dergelijke verkiezingen plaats vonden, moet de organisatie bewijzen dat zij minstens 10% van het gesyndiceerd personeel vertegenwoordigt. (261) Hoe dit bewijs dient geleverd, wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 niet bepaald.

De organisaties moeten er cver waken dat de aangeduide personen of de kandidaten voor de verkiezingen, zo representatief mogelijk zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming. (262) Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt, dan heeft de organisatie waartoe de afgevaardigde behoorde, bij ontstentenis van een plaatsvervanger, het recht een persoon aan te duiden om dit mandaat te beëindigen. Niets belet evenwel dat hiervoor eventueel verkiezingen worden georganiseerd. (263)

188. Verdere modaliteiten voor oprichting en samenstelling worden overgelaten aan de paritaire comités, waarbij verschillende punten opgesomd worden die nader moeten uitgewerkt worden. Aldus de minimumpersoneelsbezetting die vereist is voor de oprichting van een afvaardiging en eventueel het minimum aantal aanvragen van de werknemers om de oprichting te verantwoorden; de getalsterkte van de afvaardiging; of de benoeming zal geschieden door aanduiding of verkiezing, en in dit laatste geval de voorwaarden en modaliteiten van de verkiezingen;

(261) C.A.O. nr. 5, art. 7.

(262) Ibid., art. 9.

(263) Ibid., art. 10 en kommentaar.

eventueel de vertegenwoordiging van de verschillende personeelscategorieën en de coördinatie tussen de afgevaardigden van verschillende uitbatingsetels van eenzelfde onderneming.(264) Ook de duur van het mandaat en de voorwaarden waaronder aan het mandaat een einde kan gesteld worden, moeten door de paritaire comités worden uitgewerkt. Hierbij wordt wel gezegd dat een mandaat maximum vier jaar kan duren en hernieuwbaar is. Er wordt nog gezegd dat een mandaat in ieder geval eindigt op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.(265)

B. sectorieel

- - - - -

189. Uit het onderzoek van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de hoger o. gesomde sectoren blijkt een verscheidenheid in de organisatie van de syndicale afvaardiging. Algemeen kan men wel stellen dat in België een syndicale afvaardiging kan opgericht worden van wanneer er vijftig werknemers in de onderneming tewerkgesteld zijn. Toch zijn er belangrijke verschilpunten. In de sector cement-agglomeraten kan reeds één afgevaardigde worden aangeduid, wanneer er zes werklieden in de onderneming tewerkgesteld zijn.(266) In de kleding en confectie(267) en in de bouw (268) wordt een tewerkstelling van vijftig werklieden geeist. Het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden eist een tewerkstelling van vijftig bedienden.(269) Dit betekent dat er telkens meer dat vijftig werknemers in die onderneming moeten zijn voor kan overgegaan worden tot de oprichting van een syndicale afvaardiging.

(264) Ibid., art. 8.

(265) Ibid., art. 16.

(266) C.A.O. 27 april 1972, art. 4.

(267) C.A.O. 20 maart 1973, art. 3.

(268) C.A.O. 15 juli 1971, art. 4.

(269) C.A.O. 9 nov. 1972, art. 12. Er moet echter ook een syndicale afvaardiging opgericht worden in ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, indien er minstens 17 van hen gesyndiceerd zijn.

190. Er zijn ook duidelijke verschillen in het aantal gesyndiceerden dat vereist is voor de oprichting van een syndicale afvaardiging. In de sectoren cement, kleding en confectie, en banken, worden geen voorwaarden gesteld wat het aantal gesyndiceerden betreft. Dit geldt ook naar algemene regel voor de sector metaal. Voor kleine ondernemingen in die sector- ondernemingen van twintig tot veertig werklieden - wordt wel vereist dat de meerderheid der werklieden de oprichting van een syndicale afvaardiging vraagt. (270) In de bouw is een syndicalisatiegraad van 10% vereist. (271) Dit stijgt tot 25% voor de bedienden van de scheikunde en het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (273) en tot 33% of meer dan honderd gesyndiceerden voor de sector voeding. (274)

In de gezondheidsdiensten wordt wel geen syndicalisatiegraad van 50% geeist. Het is echter wel noodzakelijk dat 50% van het personeel de oprichting van een syndicale afvaardiging vraagt en aanvaardt er door vertegenwoordigd te worden. (275) In deze sector wordt het begrip personeel bovendien zeer ruim begrepen. Bedoeld worden iedereen die onderworpen is aan de wetten op de maatschappelijke zekerheid. (276) Dit betekent dat iedereen die verbonden is door een arbeidsovereenkomst wordt meegerekend, (277) ook het leidinggevend personeel. Ook deze kunnen vertegenwoordigd worden door een syndicale afvaardiging. Maar ook deze kunnen mee beslissen of de andere werknemers door een syndicale afvaardiging zullen vertegenwoordigd worden of niet.

(270) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 9.

(271) C.A.O. 15 juli 1971, art. 4.

(272) C.A.O. 5 juli 1972, art. 7. Tenminste 25% van de bedienden moet de oprichting schriftelijk vragen aan het hoofd van de uitbatingsetel. Men kan zich echter best voorstellen dat niet elke gesyndiceerde bediende er prijs op stelt als dusdanig bij de werkgever bekend te zijn.

(273) C.A.O. 9 nov. 1972, art. 12. Er moeten in ieder geval minstens 17 gesyndiceerde bedienden zijn.

(274) C.A.O. 13 feb. 1973, art. 6

(275) C.A.O. 8 juni 1972, art. 8, b. De aanvraag tot oprichting moet vergezeld zijn van het vereiste aantal handtekeningen.

(276) C.A.O. 8 juni 1972, art. 8, a.

(277) Wet 27 juni 1969, art. 1.

191. Niet elke syndicale afvaardiging vertegenwoordigt het kaderpersoneel. Dit kan slechts nagegaan worden in de collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op de bedienden ofwel op de werklieden en de bedienden. Vier dergelijke overeenkomsten zijn in het onderzoek betrokken. In twee er van, bedienden scheikunde (278) en aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden (279) is het kaderpersoneel uitgesloten. In de andere twee, gezondheidsdiensten(280) en banken, kan het kader wel vertegenwoordigd worden door de syndicale afvaardiging. In de banken is zelfs een afzonderlijke afdeling van de afvaardiging voor het kader mogelijk.(281)
192. Ook in het aantal mandaten en in de konkrete organisaties van de afvaardiging is er variatie. Meestal is er impliciet of expliciet een vertegenwoordiging voor de jongeren voorzien. Op de aanbeveling van de Nationale Arbeidsraad om in de ondernemingen met verschillende uitbatingsetsels die onder dezelfde bedrijfstak ressorteren, een coördinatie te verzekeren tussen de syndicale afvaardigingen van de verschillende zetels,(282) werd weinig ingegaan. Het gebeurde enkel in de metaal, (283) de kleding en confectie,(284) en de bouw(285) In de bouw gaat het bovendien enkel om de coördinatie tussen de verschillende afvaardigingen die binnen één onderneming op het niveau van de verschillende bouwplaatsen opgericht zijn.

Gemeenschappelijk aan al deze overeenkomsten is dat impliciet of expliciet het recht om kandidaten voor te dragen voorbehouden wordt aan de organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.(286)

-
- (278) C.A.O. 5 juli 1972, art. 3.
(279) C.A.O. 9 nov. 1972, kommentaar.
(280) C.A.O. 8 juni 1972, art. 8.
(281) C.A.O. 6 juli 1972, art. 6.
(282) C.A.O. nr. 5, art. 8, 7°.
(283) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 8.
(284) C.A.O. 20 maart 1973, art. 10,e.
(285) C.A.O. 15 juli 1971, art. 4.
(286) Ofwel wordt het in deze termen gesteld, ofwel wordt gezegd dat enkel de ondertekenende organisaties voor voordracht in aanmerking komen. Beide uitdrukkingen komen op hetzelfde neer, aangezien in paritaire comités gesloten C.A.O.'s ondertekend moeten zijn door alle in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties (wet 5 dec. 1968, art.24) Hierbij moet opgemerkt worden dat in de C.A.O. nr. 5 het recht om betrokken te worden bij de benoeming van de syndicale afvaardiging ruimer is. Daar is niet alleen sprake van organisaties die in het pa-

193. Of het bij de aanstelling van de syndicale afvaardiging

./...ritair comité vertegenwoordigd zijn. Ook de organisaties die de kaderovereenkomst ondertekenden en niet vertegenwoordigd zijn in het betrokken paritair comité, kunnen onder bepaalde voorwaarden toch kandidaten voordragen. (C.A.O. nr. 5, art. 7). Deze ruimere mogelijkheid van de C.A.O. nr. 5 heeft enkel praktische betekenis wanneer de drie representatieve werknemersorganisaties, die bij de kaderovereenkomst partij waren, niet alle drie in het betrokken paritair comité vertegenwoordigd zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval met de nationale sectie "Cementagglomeraten". De daar gesloten C.A.O. werd niet mee ondertekend door de A.C.L.V.B. (aanhef van de C.A.O. van 27 april 1972) Het recht betrokken te worden bij de inrichting van de syndicale afvaardiging wordt er nochtans uitdrukkelijk voorbehouden aan de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de nationale sectie "Cementagglomeraten" (C.A.O. 27 april 1972, art. 3)

Kan in die sector de A.C.L.V.B. eventueel eisen betrokken te worden bij de installatie van de syndicale afvaardiging, zich hiervoor beroepend op de bepalingen van de C.A.O. nr. 5 ? Hiervoor moet op de eerste plaats nagegaan worden welke bepalingen voorrang hebben. Aangezien de C.A.O. in de sector cementagglomeraten algemeen verbindend verklaard werd (K.B. 26 feb. 1973, B.S., 10 maart 1973) en de C.A.O. nr. 5 niet, hebben de bepalingen van de eerste voorrang op die van de tweede. (wet 5 dec. 1968, art. 51) C.A.O.'s van een lagere rang, in casu de C.A.O. nr. 5, mogen nochtans gunstiger bepalingen bevatten voor de werknemers, in zoverre zij niet afwijken van de dwingende bepalingen van de C.A.O. van hogere rang. (Parl. doc. Senaat, 1966-1967 nr. 148, blz. 105-106, 111-112; ibid., 1967-1968, nr. 78, blz. 63-65. Zie meer infra over de hiërarchie tussen de verschillende C.A.O.'s.)

Ten aanzien van het recht om kandidaten voor te dragen is het moeilijk uit te maken wat de meest gunstige situatie voor de werknemers is. Men kan voorhouden dat het gunstiger is voor de werknemers wanneer meer organisaties bij de aanduiding van de syndicale afvaardiging kunnen betrokken worden. Dit zou in ieder geval gunstiger zijn voor de werknemers die lid zijn van een organisatie die volgens de meest strikte regeling niet aan bod zou kunnen komen. Het zou ook het geval zijn voor de andere werknemers, omdat het hun vrijheid aan te sluiten bij de organisatie van hun keuze verhoogt. Maar ook de tegenovergestelde stelling kan verdedigd worden. Men kan er van uitgaan dat een groter aantal organisaties de machten versnipperd. Aangezien het

vooral gaat om een rechtstreekse aanduiding of om verkiezingen is uit dit overzicht niet duidelijk op te maken. In drie gevallen wordt hierover geen uitspraak

./... voor de werknemers voordelig is een zo groot mogelijke tegenmacht tegenover de werkgever te vormen, is een kleiner aantal organisaties gunstiger voor de werknemers.

Beide standpunten zijn verdedigbaar. Wat er ook van zij, in het belgisch systeem van arbeidsverhoudingen, worden verschillend vakorganisaties, met name de drie representatieve, aanvaard. De aanwezigheid van de representatieve vakorganisaties is een overal terugkomend verschijnsel. Ook op het niveau van de onderneming. Het werd verschillende malen wettelijk geconsacreerd. De mogelijkheid van optreden van de drie representatieve organisaties, wordt blijkbaar door de wetgever zelf als het meest gunstig voor de werknemers beschouwd. Daarom zouden men kunnen stellen dat de voorkeur moet gegeven worden aan de regeling die het dichtst het wettelijk geconsacreerd systeem benadert. Toegepast op de hier besproken situatie betekent dit dat de regeling van de C.A.O. nr. 5 als gunstiger voor de werknemers moet beschouwd worden.

Dit betekent konkreet dat in ondernemingen die gebonden zijn door de C.A.O. nr. 5, m.a.w. waar de werkgever lid is van een werkgeversorganisatie die deze C.A.O. ondertekende, (wet 5 dec. 1968, art. 19) de ruimere bepalingen van deze C.A.O. van toepassing zijn, ook in de sector cementagglomeraten, al is er een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. met striktere bepalingen. In die ondernemingen kan dus ook eventueel de A.C.L.V.B. betrokken worden bij de installatie van de syndicale afvaardiging. Slechts voor die ondernemingen die geen lid zijn van een patronale organisatie die de C.A.O. nr. 5 ondertekende, in feite dus slechts voor de ondernemingen waar de algemeen verbindend verklaring van de sectoriële C.A.O. betekenis heeft, gelden enkel de striktere bepalingen van de sectoriële C.A.O. Indien de sectoriële C.A.O. niet algemeen verbindend verklaard was, of indien de C.A.O. nr. 5 vooralsnog algemeen verbindend verklaard zou worden (zoals later zal blijken is voor de aanvraag tot algemeen verbindend verklaring geen termijn bepaald), is de situatie, theoretisch altans, verschillend. Op dat ogenblik heeft de C.A.O. nr. 5 voorrang omdat zij gesloten is op een hoger niveau. (wet 5 dec. 1968, artt. 10 en 51) Ook in die situatie gelden de ruimere bepalingen van de C.A.O. nr. 5

gedaan. Dit is zo voor de bedienden uit de scheikunde, de gezondheidsdiensten en de metaal. In de metaal wordt er bij gezegd dat dit moet bepaald worden door het gewestelijk paritair comité of voor elk geval afzonderlijk. (287) Bij de bedienden uit de scheikunde is er een keuze met dien verstande dat er ambthalfve verkiezingen worden georganiseerd wanneer de organisaties geen akkoord kunnen bereiken over de verdeling der mandaten. (288) In de sector cementagglomeraten (289) en in de banken (290) zijn er aanduidingen, tenzij er geen akkoord kan bereikt worden over de verdeling van de mandaten. In dit geval worden verkiezingen georganiseerd. In de kleding en confectie, (291) de voeding, (292) de bouw (293) en het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (294) is er enkel sprake van rechtstreekse aanduiding door de vakorganisaties. Voortgaande op dit overzicht, lijkt de rechtstreekse aanduiding de voorkeur te genieten.

194. Wat de duur van het mandaat betreft heeft men zich meestal gehouden aan vier jaar, wat neerkomt op de door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 toegestane maximumduur. (295) Slechts in de voeding is de termijn beperkt tot twee jaar. (296) In deze sector, evenals in de cement (297) en in de kleding, en confectie (298) kunnen de mandaten stilzwijgend verlengd worden. Hierdoor komt men tot een feitelijke omzeiling van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gestelde maximumduur.

Het einde van het mandaat werd in de sectoriële overeenkomsten geregeld. Over het algemeen werd hierbij de bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, dat het mandaat in elk geval zal kunnen eindigen op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigden heeft voorgedragen, (299) overgenomen. Slechts in de collectieve arbeidsovereenkomst van het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden (300) werd deze bepaling weggelaten. (301).

(287) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 12

(288) C.A.O. 5 juli 1972, art. 7, b.

(289) C.A.O. 27 april 1972, art. 16.

(290) C.A.O. 6 juli 1972, art. 10.

(291) C.A.O. 20 maart 1973, art. 4.

(292) C.A.O. 13 feb. 1973, art. 12

(293) C.A.O. 15 juli 1971, art. 7

(294) C.A.O. 9 nov. 1972, art. 19.

(295) C.A.O. nr. 5 art. 16.

(296) C.A.O. 13 feb. 1973, art. 23

(297) C.A.O. 27 april 1972, art. 9.

(298) C.A.O. 20 maart 1973, art. 7.

(299) C.A.O. nr. 5, art. 16.

(300) C.A.O. 9 nov. 1972, art. 24. Er wordt wel gezegd dat het mandaat van afgevaardigde ophoudt wanneer betrokkene geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde. Volgens de C.A.O. nr. 5 kan de vakorganisatie het mandaat intrekken, ./...

195. Voor de uitoefening van het mandaat worden er weinig discriminaties gemaakt. Indien er voor vreemdelingen, niet onderdanen van een E.E.G.-lidstaat, andere bepalingen gelden, dan is het de voorwaarde dat zij een bepaalde periode in België verblijven-één jaar voor de bedienden

./...

ook wanneer betrokkene lid blijft van de vakorganisatie.

- (301) De vraag kan gesteld worden of in deze sector de vakorganisatie het mandaat van een afgevaardigde kan intrekken, ook wanneer hij lid blijft van de vakorganisatie. M.a.w. blijft de algemene bepaling van de C.A.O. nr. 5 hier van toepassing. Indien men er van uitgaat dat de onderhandelaars in het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden oordeelden dat deze mogelijkheid voldoende klaar was weergegeven in de kaderovereenkomst, en dus niet nader diende gepreciseerd te worden, stelt zich geen probleem. In deze veronderstelling is de bepaling van de C.A.O. nr. 5 zonder meer van toepassing. Anders is het wanneer men de onderhandelaars de bedoeling toeschrijft deze mogelijkheid van beëindiging van mandaat uit te sluiten. In dit geval stelt zich opnieuw het probleem van de prioriteit tussen twee C.A.O.'s, waarbij voorrang moet gegeven worden aan de C.A.O. van het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden, aangezien deze algemeen verbindend werd verklaard. (K.B. 16 maart 1973, B.S., 14 april 1973) Steeds in deze veronderstelling is het wel duidelijk dat de bedoelde bepaling van de C.A.O. nr. 5 gunstiger is voor de vakorganisaties. Het is echter niet zo duidelijk dat deze bepaling ook gunstiger is voor de werknemers. Dit zou tot het besluit moeten leiden dat deze bepaling van de C.A.O. nr. 5 voor deze sector nietig is, aangezien zij strijdig is met de dwingende bepalingen van een besluit. (wet 5 dec. 1988, art. 9, 1)
- Deze veronderstelling lijkt echter weinig aanneemelijk. Indien de onderhandelaars de bedoeling hadden voor hun sector af te wijken van de C.A.O. nr. 5, hadden zij dit duidelijker moeten laten blijken. Dit konden zij door bijvoorbeeld uitdrukkelijk te stellen dat aan het mandaat van een afgevaardigde geen einde kan gesteld worden op verzoek van de werknemersorganisatie die hem had voorgedragen.

in de scheikunde (302), drie jaar in de bouwnijverheid (303) - in regel zijn met de belgische wetten - bedienden scheikunde (304) - of houder zijn van een arbeidsvergunning A. - voeding (305), aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden (306). In geen enkel sector worden echter bijkomende voorwaarden gesteld voor de onderdanen van de E.E.G.-lidstaten. In de sector cementagglomeraten, wordt wel een voldoende kennis van de streektaal vereist. (307) Deze voorwaarde kan discriminerend zijn, ook tegenover E.E.G. onderhorigen. (308)

3. Bevoegdheid en werking

A. Algemeen

196. Algemeen wordt gesteld dat de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging onder meer betrekking hebben op:
- "1° de arbeidsverhoudingen;
 - 2° de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

-
- 302) C.A.O. 5 juli 1972, art. 10, a.
 - (303) C.A.O. 15 juli 1971, art. 6.
 - (304) C.A.O. 5 juli 1972, art. 10, a.
 - (305) C.A.O. 13 feb. 1973, art. 11.
 - (306) C.A.O. 9 nov. 1972, art. 17.
 - (307) C.A.O. 27 april 1972, art. 7.
 - (308) In het kader van het vrij verkeer van werknemers (E.E.G. verdrag art. 48) moet elke discriminatie op grond van nationaliteit tussen de werknemers van lidstaten, wat betreft werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden, worden afgeschaft. Voorwaarden van talenkennis die wegens de aard van de te verrichten arbeid als noodzakelijk worden beschouwd, worden echter niet in strijd geacht met de Europese bepalingen (R. BLANPAIN, Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen. Het decreet van 19 juli 1973, in R.W., 1973-1974, nr. 27 (overdruk) blz. 29).

- 3° de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- 4° de naleving van de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 (309) van onderhavige overeenkomst."(310)

197. Hierbij is het niet direkt duidelijk wat met punt 2 wordt bedoeld. De syndicale afvaardiging wordt bevoegd verklaard te onderhandelen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden op het vlak van de onderneming. Duidelijk is dat deze bevoegdheid geen afbreuk doet aan het recht van de vakorganisaties om op het vlak van de onderneming collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.(311) Het is echter niet duidelijk of de syndicale afvaardiging zelf het recht heeft collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Of kan zij enkel de onderhandelingen voeren en moet voor de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst een beroep gedaan worden op een representatieve vakorganisatie?

Deze laatste interpretatie lijkt de juiste, aangezien enkel representatieve vakorganisaties partij kunnen zijn bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.(312) En zoals reeds gezegd, de syndicale afvaardiging is een vertegenwoordiging van het al dan niet gesyndiceerde personeel, en niet van een vakorganisatie.(313) Wellicht om deze moeilijkheid te omzeilen, wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 het woord "collectief akkoord" gebruikt.(314) Dit zou dan betekenen dat de syndicale afvaardiging geen collectieve arbeidsovereenkomsten kan sluiten, maar wel collectieve akkoorden. Deze laatste moeten dan omschreven worden als een soort collectieve arbeidsovereenkomsten met slechts een morele en geen juridische binding.

(309) Deze artikelen bevatten bepalingen i.v.m. het gezag in de onderneming, waardigheid van de werknemers, syndicale vrijheid, e.a.

(310) C.A.O. nr. 5, art. 11

(311) Ibid., art. 11, kommentaar.

(312) Wet 5 dec. 1968, art. 6.

(313) Cfr. supra nr. 186.

(314) R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 12.

198. Daarnaast heeft de syndicale afvaardiging ook het recht zich in te laten met individuele en collectieve geschillen.(315) In verband met collectieve geschillen, heeft zij het recht door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger te worden gehoord,(316) telkens een dergelijk geschil zich op het vlak van de onderneming voordoet of dreigt te ontstaan.(317) Individuele klachten moeten langs de gewone hiërarchische weg worden ingediend door de belanghebbende werknemer. Deze kan zich op zijn verzoek echter laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde. Bovendien heeft de syndicale afvaardiging het recht gehoord te worden naar aanleiding van elk individueel geschil dat langs deze weg niet kan worden opgelost.(318)

199. Om zowel individuele als collectieve geschillen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele en gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen.(319) Zij moet inzonderheid ingelicht worden over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, waarbij vooral de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie bijzondere aandacht verdienen. Inlichtingen van individuele aard moe-

(315) Het onderscheid tussen individuele en collectieve geschillen is in de praktijk niet altijd duidelijk.

(316) De vertegenwoordiger moet in naam van de werkgever kunnen spreken.(R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 24)

(317) C.A.O. nr. 5, art. 12.

(318) Ibid., art. 13.

(319) Alhoewel het niet uitdrukkelijk gezegd wordt, is het duidelijk dat de syndicale afvaardiging eveneens recht heeft op de informatie die zij nodig heeft voor de vervulling van haar andere bevoegdheden.

ten echter niet gegeven worden.(320)

200. Indien in de onderneming geen ondernemingsraad bestaat, kan de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan de ondernemingsraad worden toegekend door de artikelen 4 tot 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.(321) Deze artikelen hebben betrekking op de algemene vooruitzichten in de onderneming, op de werkgelegenheid in de onderneming en op de structuurwijzigingen van de onderneming, onder meer deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden.(322)

201. De syndicale afvaardiging heeft het recht de werknemers in te lichten door het verstrekken van schriftelijke of mondelinge mededelingen, van professionele of syndicale aard, welke nuttig zijn voor het personeel. Dergelijke mededelingen mogen de organisatie van het werk niet storen.(323)

Bovendien kan de syndicale afvaardiging op de arbeids-

./... (Zie R. BLANPAIN, La participation. Mise à disposition d'informations in Documents préparés pour le séminaire patronal international convoqué par l'OCDE, Versailles, 5)8 mars 1975.

(320) C.A.O. nr. 5 art. 14.

(321) Ibid., art. 24. In C.A.O. nr. 5 wordt verwezen naar de C.A.O. nr. 4 van 4 dec. 1970. Deze C.A.O. werd opgeheven door de C.A.O. nr. 9, waarin de bepalingen ervan werden opgenomen. De hier vermelde artikelen van de C.A.O. nr. 9 bevatten de in de C.A.O. nr. 5 vermelde bepalingen uit de C.A.O. nr. 4.

(322) Zie meer daarover infra bij de bespreking van de ondernemingsraad.

(323) C.A.O. nr. 5, art. 23.

plaats en tijdens de werkuren voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming beleggen. Hiervoor is wel de instemming van de werkgever vereist, maar de werkgever kan zijn instemming niet willekeurig weigeren. De werkgever zal bij een eventuele weigering dus een geldige reden moeten kunnen aanvoeren, vooral wanneer het vergaderingen betreft tijdens de onderhandelingen of het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden op het vlak van de onderneming. Het beleggen van vergaderingen op die ogenblikken wordt inderdaad als speciaal verantwoord geacht.(324) De notie arbeidsplaats valt niet noodzakelijk samen met de plaats waar de onderneming gevestigd is. Speciaal voor het uitzendpersoneel, taxivoerders, bouwvakarbeiders, en dergelijke, zullen de paritaire comités dit begrip moeten verduidelijken.(325)

202. In geval van noodzaak kan de syndicale afvaardiging een beroep doen op de vrijgestelden van hun organisaties. Hiervan moeten zij vooraf de werkgever verwittigen. Indien deze laatste dit noodzakelijk vindt kan hij echter zelf ook een beroep doen op deze vrijgestelden na verwittiging van de syndicale afvaardiging. In geval van blijvend meningsverschil kunnen beide partijen bovendien een dringend verhaal indienen bij het verzoening-bureau van het paritair comité.(326)

Hoe eventueel een staking of een lock-out kan uitgeroepen worden wanneer geen overeenstemming kan bereikt worden, moet bepaald worden door de collectieve arbeidsovereenkomsten op een lager niveau. Onder meer moeten er in de na te leven opzeggingstermijnen bepaald worden

(324) Ibid., art. 23 en kommentaar.

(325) Ibid.

(326) Ibid., art. 25.

om de voorbarige uitroeping van dergelijke strijdmiddelen te voorkomen. Ook de manier waarop de bijlegging van conflicten kan bevorderd worden door een beroep te doen op werknemers- en werkgeversorganisaties en desnoods op het paritair comité of zijn verzoeningsbureau, moet verder uitgewerkt worden.(327)

203. De leden van de syndicale afvaardiging moeten over de nodige tijd kunnen beschikken om de omschreven opdrachten en activiteiten te kunnen uitoefenen. Die tijd moet als arbeidstijd bezoldigd worden. Om de afvaardiging toe te laten haar opdracht passend te vervullen moet de onderneming een lokaal ter beschikking stellen.(328)

Bovendien moeten aan de afgevaardigden met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, de nodige tijd en faciliteiten verleend worden om zonder loonderving deel te nemen aan cursussen of seminaries. Hiervoor wordt vereist dat het cursussen of seminaries betreft

- georganiseerd door de ondertekenende vakverbonden of door hun beroepscentrales op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren
- en gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordigers.(329)

Nadere preciseringen moeten op lager niveau worden uitgewerkt. Daarin moet onder meer bepaald worden:

- de mededeling te bekwamer tijd van de programma's der cursussen;
- de bepaling van de afdoende verwittigingstermijn voor de individuele aanvragen;

(327) Ibid. art. 26

(328) Ibid., art. 21.

(329) Ibid.

- de vaststelling van een onderzoekprocedure in geval van weigering door de werkgever;
 - de bepaling van het aantal toe te laten verzuimdagen.
- (330)

204. Tot zover de bepalingen over de werking en de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. De syndicale afvaardiging haalt zijn bevoegdheden niet alleen uit die overeenkomst. Er zijn verschillende andere rechtsbronnen die taken en bevoegdheden aan de syndicale afvaardiging geven. Voorbeelden hiervan zijn:

1. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de arbeiders in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte.(331)
art. 14: vragenlijsten om de evolutie van het absentisme na te gaan moeten door het ondernemingshoofd ingevuld worden in akkoord met de ondernemingsraad, of indien er geen is, in akkoord met de syndicale afvaardiging.
2. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte.(332)
art. 14: ibid. als 1.
3. Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.(333)
art. 12, derde lid: In de ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat, kan elke werknemer, onder meer door toedoen van de syndicale afvaardiging, opmerkingen optekenen over het door de werkgever opgestelde ontwerp van arbeidsreglement.

(330) Ibid., art. 22. De bepalingen over de syndicale vorming werden ingelast door de C.A.O. nr. 5bis van 31 juni 1971.

(331) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974 (B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974).

(332) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974 (B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974).

(333) B.S., 5 mei 1965, gewijzigd door het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971)

4. Arbeidswet van 16 maart 1971.(334)
art. 26, 2°: binnen bepaalde perken kan door een bevoegd ambtenaar toelating worden verleend om af te wijken van de in die wet voorziene grenzen van de arbeidsduur. Voor het verkrijgen van deze toelating is een akkoord vereist tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging.
5. Wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.(335)
art. 3: dit artikel voorziet dat de paritaire comités de opdracht hebben vast te stellen volgens welke methodes een aan de sluiting van de onderneming voorafgaande informatie aan de betrokken overheden en instellingen en aan de werknemers wordt verstrekt. De meeste beslissingen van de paritaire comités duiden de ondernemingsraad en/of de syndicale afvaardiging aan als in te lichten organisme.(336) De verplichting tot informatie voor de werkgevers die afhangen van een paritair comité dat geen beslissing getroffen heeft, ligt vervat in het koninklijk besluit van 20 september 1967.(337) Art. 4, 2° duidt de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis, de syndicale afvaardiging aan als te informeren organisme.
6. Decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.(338)
art. 5: indien de samenstelling van het personeel het rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemersleden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad op eenparige aanvraag van de syndicale afvaardiging, moet de werkgever bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel, een vertaling voegen in één of meer talen.
7. Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.(339)
art. 8: de vervangingsdagen van de feestdagen die samenvallen met een zondag of met een gewone inactiviteitsdag, worden bepaald door de paritaire organen. Bij ontstentenis van een beslissing van het paritair orgaan gebeurt dit door de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, gebeurt de vaststelling van de vervangingsdagen door een regeling tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging.

-
- (334) B.S., 30 maart 1971, gewijzigd door de wet van 30 juni 1971 (B.S., 13 juli 1971, err.12 okt. 1971).
- (335) B.S., 2 juli 1966, gewijzigd door de wet van 20 juli 1968 (B.S., 1 aug. 1968) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).
- (336) R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 17.
- (337) B.S., 5 okt. 1967, gewijzigd door het K.B. van 12 maart 1974 (B.S., 26 maart 1974).
- (338) B.S., 6 sept. 1973.
- (339) B.S., 31 jan. 1974.

8. Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (340)
art. 21 § 9, b: de inspecteur-districthoofd kan de instelling of de vernieuwing van een ondernemingsraad opschorten wanneer ten gevolge van een gedeeltelijke sluiting van de onderneming het aantal tewerkgestelde werknemers zal dalen beneden het minimum dat vereist is voor de oprichting of de vernieuwing van een ondernemingsraad. Hiervoor moet de inspecteur-districthoofd de instemming vragen van de ondernemingsraad. Indien deze nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging.
9. Koninklijk besluit van 18 februari 1971 tot regeling van de ondernemingsraden.(341)
- art. 1 § 2: indien de juridische entiteit van de onderneming niet samenvalt met de technische bedrijfsseenheid, moet de werkgever, alvorens te bepalen op welk niveau verkiezingen voor de ondernemingsraad zullen georganiseerd worden, en wanneer het om een eerste verkiezing gaat, de syndicale afvaardiging inlichten en raadplegen over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten aanzien van de juridische entiteit.
- art. 27: de voorzitters van de stembureaus voor de verkiezing van de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraden worden door de werkgever gekozen in overleg met de syndicale afvaardiging.
10. Wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.(342)
art. 1bis § 9,b: de inspecteur-districthoofd kan de instelling of de vernieuwing van een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen opschorten wanneer ten gevolge van een gedeeltelijke sluiting van de onderneming het aantal tewerkgestelde werknemers zal dalen beneden het minimum dat vereist is voor de oprichting van een dergelijk comité. Hiervoor moet de inspecteur-districthoofd de instemming vragen van dit comité. Indien het nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging.
- (340) B.S., 27/28 sept. 1948. Aangevuld bij de wet van 18 maart 1950 (B.S., 31 maart 1950) en gewijzigd door de wetten van 15 juni 1953 (B.S., 18 juni 1953); 15 maart 1954 (B.S., 2 april 1954); 28 jan. 1963 (B.S. 8 feb. 1963); 16 jan. 1967 (B.S., 21 jan. 1967); 17 jan. 1971 (B.S., 23 feb. 1971); en 23 jan. 1975 (B.S. 31 jan. 1975).
- (341) B.S., 25 feb. 1971. Gewijzigd door het K.B. van 24 jan. 1975 (B.S., 7 feb. 1975).
- (342) B.S., 19 juni 1952. gewijzigd door de wetten van 17 juli 1957 (B.S. 26 juli 1957); 28 jan. 1963 (B.S., 8 feb. 1963); 16 jan. 1967 (B.S., 21 jan. 1967);
./...

11. Koninklijk besluit van 18 februari 1971 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités en arrondissementscomités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.(343)

- art. 1 § 2: indien de juridische entiteit van de onderneming niet samenvalt met de technische bedrijfseenheid, moet de werkgever, alvorens over te gaan tot de bepaling van het niveau waarop verkiezingen voor het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen zullen georganiseerd worden, en wanneer het om een eerste verkiezing gaat de syndicale afvaardiging inlichten en raadplegen over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten aanzien van de juridische entiteit.
- art. 28: de voorzitters van de stembureaus voor de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, worden door de werkgever gekozen in overleg met de syndicale afvaardiging.
- art. 68 bis: de syndicale afvaardiging oefent de opdrachten uit van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer er gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers in de onderneming tewerkgesteld zijn.(344)

12. Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclas-sering van de minder-validen.(345)

art. 21 § 4: de ondernemingsraad, of indien hij niet bestaat, de syndicale afvaardiging, waakt samen met de bevoegde ambtenaar over de uitvoering van de beslissing van de Koning waarin bepaald wordt hoeveel minder-validen in de onderneming moeten tewerkgesteld worden.

13. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve ~~arbeidsovereenkomsten~~ betreffende de ondernemingsraden.(346)

./... 17 feb. 1971(B.S., 23 feb. 1971); 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971) en 23jan. 1975 (B.S., 31 jan. 1975).

(343) B.S., 25 feb. 1971. Gewijzigd bij K.B. van 24 jan. 1975 (B.S., 7 feb. 1975).

(344) Zie ook wet van 10 juni 1952, art. 1 § 4, b.

(345) B.S., 23 april 1963.

(346) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12 sept. 1972 (B.S. 25 nov. 1975).

art. 8 kommentaar: de ondernemingsraad moet geraadpleegd worden over maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing.(347) Indien deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of op individuele werknemers, moeten deze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Op hun verzoek kunnen zij zich laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

B. Sectorieel

- - - - -

205. Een algemene beschrijving van de bevoegdheid en de werking van de syndicale afvaardiging is onvoldoende omdat er van sector tot sector verschillen kunnen zijn. In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 wordt meermaals gezegd dat er nadere preciseringen moeten aangebracht worden door de paritaire comités.(348) Een onderzoek van de situatie in de reeds vermelde sectoren, moet de beschrijving vervolledigen. Hierbij zal in hoofdzaak aandacht geschonken worden aan de verschilpunten ten aanzien van de algemene situatie.

a. cementagglomeraten

206. In deze sector wordt weinig gewijzigd aan de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging zoals zij tot nu toe beschreven zijn. De bevoegdheid wordt wel uitgebreid, doordat in deze sector, bij afwezigheid van een ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenendie aan de ondernemings-

(347) Zie meer hierover infra nr. 356.

(348) C.A.O. nr. 5, artt. 15, 22,23 en 26.

Uit de formulering van deze artikelen zou men kunnen afleiden dat de paritaire comités de gegeven bevoegdheden slechts mogen verduidelijken zonder nieuwe bevoegdheden toe te voegen. Dit kan echter juridisch of praktisch moeilijk verhinderd worden. De opsomming van art. 11 van de C.A.O. nr. 5 is slechts exemplatief.(R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 5-6) Collectieve arbeidsovereenkomsten van de paritaire comités kunnen bovendien voorrang hebben op de C.A.O. nr. 5.

raad toegekend zijn in hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9.(349) Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst behelst meer dan de bepalingen over de algemene vooruitzichten, de werkgelegenheid en de structuurwijzigingen in de onderneming.(350) Men vindt er ook bepalingen in over de beroepsopleiding en de beroepsherscholing, personeelsaangelegenheden en de organisatie van het werk.(351) In dit hoofdstuk wordt nog gehandeld over de vaststelling van de algemene criteria die in geval van afdanking en wederaanwerving moeten gevolgd worden,(352) over het beheer van de maatschappelijke werken,(353) en over het gebruik der talen.(354)

207. Wanneer bij een geschil de tussenkomst van de syndicale afvaardiging niet tot een akkoord geleid heeft, kan de afvaardiging een beroep doen op de syndicale vrijgestelden. Hierover moet de werkgever ingelicht worden, die zich kan laten bijstaan door een vertegenwoordiger van zijn beroepsorganisatie. Het verzoeningsbureau van het paritair comité wordt ingeschakeld, wanneer het geschil niet kan opgelost worden.(355) Slechts na het mislukken van deze verzoeningsprocedure kunnen de partijen een staking of lock-out uitroepen, mits inachtneming van de "wettelijke opzeggingstermijn".(356)

(349) C.A.O. 27 april 1972, art. 14.

(350) M.a.w. de bevoegdheden die volgens de C.A.O. nr. 5 door de syndicale afvaardiging kunnen uitgeoefend worden.

(351) C.A.O. nr. 9, art. 8-10. Ook deze bepalingen zijn overgenomen uit de C.A.O. nr. 4.

(352) C.A.O. nr. 9, art. 12.

(353) Ibid., art. 13.

(354) Ibid., art. 14.

(355) C.A.O. 27 april 1972, art. 19.

(356) Ibid., art. 23. Opgemerkt zij dat er geen "wettelijke" opzeggingstermijnen zijn voor het uitroepen van een staking. Er is immers geen wettelijke regeling van de stakingen in België.

b. kleding en confectie

208. De collectieve arbeidsovereenkomst in de confectie en de kleding nijverheid bevat een belangrijk verschilpunt ten aanzien van de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging. Analooq met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5.(357) worden ook hier enkele punten opgesomd die tot het aktieterrein van de syndicale afvaardiging behoren.(358) In deze opsomming wordt evenwel geen melding gemaakt van de mogelijkheid onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van een collectieve overeenkomst of akkoord in de schoot van de onderneming. In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 is de gegeven opsomming duidelijk exemplatief, omdat er gezegd wordt dat de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging onder meer betrekking hebben op de gegeven punten. In de besproken sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst, worden deze woorden niet hernomen, zodat het hier om een exhaustieve opsomming lijkt te gaan.

Hieruit zou men kunnen concluderen dat in deze sector alle onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten en akkoorden, ook op het vlak van de onderneming, voorbehouden zijn aan de representatieve werknemersorganisaties. Deze conclusie lijkt nog aannemelijker, daar de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend werd verklaard, en dus een hogere rang heeft dan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Tenslotte past de stelling beter in het kader van de wet van 5 december 1968, waarin, zoals reeds gezegd, bepaald wordt dat het recht om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voorbehouden is aan representatieve werknemersorganisaties.(359)

(357) C.A.O. nr. 5, art. 11.

(358) C.A.O. 20 maart 1873, art. 11:

"Het optreden van de syndicale afvaardiging heeft betrekking op vplgende punten:

1. de arbeidsverhoudingen;
2. de naleving van de algemene beginselen, bepaald in artikel 2 to 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 in verband met de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen en van de grondbeginselen in dit statuut vastgelegd;
3. de eerbiediging van het arbeidsreglement en van de arbeidsvoorwaarden;
4. de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve overeenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten."

(359) Cfr. supra nr. 197.

Toch is dit besluit voorbarig. In de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst wordt het onderhandelingsrecht niet uitdrukkelijk aan de syndicale afvaardiging ontzegd. Het wordt evenmin uitdrukkelijk aan de vakorganisaties voorbehouden. Het onderhandelingsrecht van de syndicale afvaardiging, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, en in de betekenis zoals het hoger werd beschreven, (360) is daarom niet strijdig met de bepalingen van de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst. Indien het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gunstiger is voor de werknemers, zal deze bepaling van toepassing zijn, ook in de kleding en confectie, voor zover het werkgevers betreft die gebonden zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. (361) Het feit dat de syndicale afvaardiging een onderhandelingsrecht heeft, kan als gunstiger voor de werknemers beschouwd worden, omdat in dit geval de werknemers zelf directer bij de onderhandelingen betrokken zijn.

209. Naast dit verschilpunt, worden in de kleding en confectie slechts enkele nuances aangebracht aan de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging. Zo is de klachtenprocedure nader uitgewerkt. Zowel individuele als collectieve klachten moeten langs de gewone hiërarchische weg worden ingediend, respectievelijk door de belanghebbende werkman of door de syndicale afgevaardigde. Bij een individuele klacht kan de belanghebbende werkman zich op zijn verzoek laten bijstaan door de syndicale afvaardiging. Indien hij dit niet deed, en indien er binnen een redelijke termijn geen voldoende gevolg wordt gegeven aan zijn klacht, kan hij vooralsnog een beroep doen op de syndicale afvaardiging.

Indien binnen een redelijke termijn geen overeenstemming wordt bereikt tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, wordt een beroep gedaan op de secretarissen van de werknemersorganisaties en van de werkgeversorganisatie om de besprekingen voort te zetten. Wanneer ook na deze stap binnen een redelijke termijn geen re-

(360) Zie Supra nr. 197.

(361) Zie over de binding van een C.A.O. meer bij de bespreking van C.A.O.

geling kan getroffen worden, leggen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisatie de zaak voor aan het paritair comité of aan zijn verzoeningsbureau.(362)

Over de aanwending van eventuele strijdmiddelen is niets bepaald.

210. Mondelinge en schriftelijke mededelingen aan het personeel door de syndicale afvaardiging moeten de goedkeuring wegdragen van de werknemersorganisaties. De afvaardiging die gebruik wil maken van dit recht, moet bovendien vooraf de werkgever verwittigen. Voorlichtingsvergaderingen in de onderneming kunnen slechts gehouden worden wanneer er een grondige reden voor bestaat. De aanwezigheid van de secretaris van de werknemersorganisatie is vereist. Bovendien moeten deze vergaderingen, wanneer het mogelijk is, geheel of gedeeltelijk tijdens de rusttijden gehouden worden.(363)

Afgevaardigden van de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties hebben steeds ^{de} mogelijkheid aan alle besprekingen in de onderneming deel te nemen.(364)

Over de voorwaarden en faciliteiten voor deelname aan de syndicale vormingsprogramma's, werd een aparte collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.(365)

c. metaal, machine en elektrische bouw

211. De omschrijving van de bevoegdheidsterreinen van de syndicale afvaardiging komt in essentie neer op de omschrijving van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Er

(362) C.A.O. 20 maart 1972, art. 9.

(363) Ibid., art. 13.

(364) Ibid.

(365) C.A.O. 18 sept. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 maart 1973 (B.S., 4 april 1973).

wordt wel aan toegevoegd dat de syndicale afvaardiging moet waken over de oprichting en de werking van de paritaire instellingen in de onderneming als de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, evenals over de toepassing van de beslissingen van deze organen.(366)

212. Een individuele klacht moet door de belanghebbende werknemer aan zijn onmiddellijke overste worden voorgelegd. De klacht moet binnen de meest geschikte tijd, en normaal binnen de acht werkdagen, worden beantwoord. Indien aan de klacht geen gevolg gegeven werd, kan de belanghebbende ze opnieuw indienen op de volgende hiërarchische trap, waarbij hij zich op zijn verzoek kan laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde. Indien ook na deze trap geen voldoening werd bekomen, kan de klacht door de beperkte syndicale afvaardiging worden voorgelegd aan het bedrijfshoofd of aan zijn vertegenwoordiger. Ook collectieve klachten worden in regel, wanneer het lopende zaken betreft, door de beperkte syndicale afvaardiging behandeld.(367)

De bevoegdheden die de syndicale afvaardiging kan uitoefenen wanneer er geen ondernemingsraad is, zijn uitgebreider dan wat voorzien is in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Al de bevoegdheden die de ondernemingsraad heeft op grond van de vroegere collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4, kunnen door de syndicale afvaardiging worden uitgeoefend.(368) Dit komt volgens

(366) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 6.

(367) Ibid., art. 20. In deze sector is er een beperkte syndicale afvaardiging, die bestaat uit het door de syndicale afvaardiging aangeduide afvaardigingshoofd en de fractieleiders die elke vakorganisatie mag aanduiden indien zij minstens 25% van de stemmen of de mandaten bekomen heeft.(C.A.O. 19 feb. 1973, art. 9, c.)

(368) Ibid., art. 7.

de momenteel geldende teksten overeen met de artikelen 2 tot 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9.

214. De bevoegdheid werd nog uitgebreid, doordat de syndicale afvaardiging moet geraadpleegd worden bij de samenstelling van paritair opgerichte werkgroepen of commissies evenals over problemen die onder haar bevoegdheid vallen.(369)
215. Over schriftelijke mededelingen aan het personeel ... wordt gezegd dat, indien zij worden uitgehangen, dit slechts mag gebeuren op daartoe voorziene plaatsen. Dergelijke mededelingen mogen slechts uitgaan van de beperkte afvaardiging, die optreedt in gemeenschappelijk overleg. Voorlichtingsvergaderingen op de werkplaats en tijdens de werkuren mogen niet langer dan één uur duren. Dag, uur en plaats moeten in gemeenschappelijk overleg bepaald worden. Het gekozen uur moet gelegen zijn op het einde van de werkdag ofwel tijdens een onderbreking of in de onmiddellijke verlenging ervan.(370)
216. Het optreden van vrijgestelden en het beroep op het paritair comité, is gelijkaardig geregeld als in de kaderovereenkomst.(371) Slechts nadat een verzoening is betracht door een beroep te doen op de vrijgestelden of desnoods op het paritair comité, kunnen stijdmiddelen worden gebruikt. Voor verdere modaliteiten wordt verwezen naar een speciale collectieve arbeidsovereenkomst over de verzoeningsprocedure.(372)

(369) Ibid., art. 20, e.

(370) Ibid., art. 19.

(371) Ibid., art. 21, a.

(372) Ibid., art. 23. C.A.O. van 13 jan. 1965, bijlage bij de C.A.O. betreffende de syndicale waarborgen.

Er is een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst over de syndicale vorming.(373)

d. voeding

217. In deze sector is de syndicale afvaardiging bevoegd op dezelfde terreinen als opgesomd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Hier wordt er echter aan toegevoegd dat de syndicale afvaardiging samen met de gewestelijke vakbondssecretarissen op deze terreinen bevoegd is.(374) Er wordt ook nog gezegd dat de syndicale afvaardiging niet bevoegd is kwesties te behandelen die onder de bevoegdheid vallen van de ondernemingsraad, wanneer hij bestaat, of van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatden.(375) De afvaardiging waakt wel over de oprichting en de werking van deze organismen en over de toepassing van hun eventuele beslissingen.(376)
218. Over de behandeling van klachten wordt bijkomend gezegd dat de werkgever of zijn vertegenwoordiger de syndicale afvaardiging moet ontvangen binnen de acht dagen die volgen op de aanvraag.(377)
219. Schriftelijke mededelingen aan het personeel moeten voorafgaandelijk ter kennis gebracht worden van de werkgever. Om de organisatie van het werk niet te storen mogen enkel tijdens de rusturen mededelingen worden verstrekt. Voorlichtingsvergaderingen zijn eventueel mogelijk mits gemotiveerde aanvraag die 48 uur op voorhand wordt ingediend.(378)

(373) C.A.O. van 1 maart 1972; algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 30 juni 1972(B.S., 12 okt. 1972)

(374) C.A.O. 13 feb. 1973, art. 17.

(375) Ibid., art. 18 en 35.

(376) Ibid., art. 18.

(377) Ibid., art. 22.

(378) Ibid., art. 34.

220. Wanneer een geschil niet kan opgelost worden tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, is er een procedure voorzien waarbij achtereenvolgens een beroep gedaan wordt op de vrijgestelden of vertegenwoordigers van de werknemers- en de werkgeversorganisaties en op het verzoeningscomité van het paritair comité. Stakingsaanzeggingen mogen slechts gebeuren na de uitspraak van het verzoeningscomité. Een stakingsaanzegging bedraagt tenminste twee weken wanneer zij een sector betreft, en één week wanneer zij een onderneming betreft.(379)

221. Faciliteiten voor werking van de syndicale afvaardiging werden verder uitgewerkt.(380) De syndicale vorming kreeg een afzonderlijke regeling.(381)

e. bouw

222. In de hier van toepassing zijnde collectieve arbeids-overeenkomst wordt de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging als volgt omschreven:

"de vakbondsafvaardiging heeft tot taak:

- de arbeider die langs de hiërarchische weg rechtstreeks een klacht wenst in te dienen of heeft ingediend bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, nopens de toepassing van de wetten, de besluiten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement of een individuele arbeidsovereenkomst, desgewenst bij te staan of te vertegenwoordigen;
- bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats klacht in te dienen wanneer een door de werknemer rechtstreeks ingediend onderzoek zonder gevolg is gebleven;
- alle collectieve klachten of wensen aan de directie van de onderneming, zone of bouwplaats voor te leggen en te bespreken;

(379) Ibid., art. 36-41.

(380) Ibid., art. 29-33.

(381) C.A.O. 20 dec. 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 20 nov. 1972 (B.S., 1 maart 1973).

- toezicht te houden op de naleving van wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten of het arbeidsreglement welk in de onderneming van toepassing is;
 - te waken over de toepassing van de loonschalen en de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie;
 - het sociaal klimaat in de onderneming te bevorderen en telkens tussenbeide te komen wanneer dit in het gedrang kan worden gebracht;
 - er voor te waken dat alle taken die behoren tot de bevoegdheid van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van de ondernemingsraden, worden uitgevoerd;
 - de grondregels na te leven die in de nationale akkoorden betreffende de vakbondsafvaardigingen zijn neergelegd.
- De vakbondsafvaardiging moet op de hoogte gehouden worden van de resultaten van haar bemoeiingen en wordt tevens in kennis gesteld van het gevolg dat daaraan gegeven werd, voor zover het gaat om problemen die tot haar bevoegdheid behoren."(382)

Opgemerkt moet worden dat geen sprake is van onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden op het vlak van de onderneming. De opmerkingen die over de gelijkaardige situatie in de kleding en confectie nijverheid gegeven worden, gelden hier evenzeer.

223. De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging werd belangrijk uitgebreid doordat zij bevoegd werd verklaard alle taken uit te oefenen die ressorteren onder de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de ondernemingsraden. Dit geldt voor alle afvaardigingen, omdat men overeengekomen is in de bouwsector laatstgenoemde organen niet op te richten.(383)

(382) C.A.O. 15 juli 1971, art. 11.

(383) Het al dan niet wettelijk zijn van deze formule, waarbij door een overeenkomst afgeweken wordt van de wettelijke verplichting dergelijke organen op te richten, kan in vraag gesteld worden. Dit probleem zal grondiger aan bod komen bij de bespreking van de oprichting van deze organen.

Over dit probleem werd volgend protocol toegevoegd aan de collectieve arbeidsovereenkomst over het statuut van de syndicale afvaardiging:

"1) De ondertekenende partijen stellen vast dat in de huidige omstandigheden, wegens de speciale structuur van de bouwnijverheid onder meer gekenmerkt door de mobiliteit van de bouwplaatsen en van de tewerkgestelde arbeiders, de installatievoorwaarden voor de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en betreffende de ondernemingsraden in de praktijk moeilijk kunnen worden toegepast in deze sector. Derhalve wordt deze overeenkomst inzake de vakbondsafvaardiging als vervangende regeling beschouwd waardoor het door deze wetgevingen gestelde doel het best bereikt wordt.

De bij toepassing van deze overeenkomst ingestelde vakbondsafvaardigingen zullen bijgevolg eveneens bevoegd zijn alle taken uit te oefenen die ressorteren onder de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en de ondernemingsraden.

2) Gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst verbinden de vakorganisaties er zich toe niet de kandidaturen voor te dragen die voorgeschreven zijn in de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen. De ondernemingen van hun kant moeten geen enkele formaliteit vervullen met het oog op de voorbereiding van de sociale verkiezingen.

3) Deze overeenkomst neemt een einde van het ogenblik af waarop de vakorganisaties de verbintenis waarvan sprake in punt 2, niet meer zouden eerbiedigen.(384)

224. Betreffende de werkingsmodaliteiten is bepaald dat de syndicale afvaardiging mondelinge of schriftelijke mededelingen mag doen aan het personeel of aan de door haar vertegenwoordigde vakorganisaties.(385) Personeels-

(384) Bijkomend protocol houdende vaststelling van het standpunt der partijen ten aanzien van de toepassing van de reglementering met betrekking tot de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en de ondernemingsraden.

(385) Deze in de C.A.O. gebruikte uitdrukking is niet helemaal korrekt, aangezien de syndicale afvaardiging geen vertegwoordiging is van de vakorganisaties. (Cfr. supra nr.186).

vergaderingen mogen gehouden worden tijdens de rusttijden. In uitzonderingsgevallen en met voorafgaande instemming van het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger, mag de vergadering, gedurende een telkens vooraf bepaalde tijd, ook worden voortgezet tijdens de werkuren, wanneer een welbepaalde en dringende mededeling moet gedaan worden aan het personeel. (386)

225. Bij geschillen kan een beroep worden gedaan op de plaatselijke vertegenwoordigers van de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties die zullen trachten een oplossing in der minne te vinden. Indien de moeilijkheid op deze manier niet kan opgelost worden, zal een beroep gedaan worden op een beperkt paritair comité. In de notulen van deze vergadering wordt eventueel vermeld dat een bepaalde partij de door de overeenkomst voorgeschreven regels niet heeft nageleefd. Als ernstige overtreding van die regels wordt beschouwd de weigering in te gaan op de convocaties en deugdelijk deel te nemen aan de vergaderingen georganiseerd door de voorzitter van het paritair comité in overleg met de ondertekenende organisaties en de uitroeping van een staking of een lock-out tijdens de verzoeningsprocedure. (387)

226. Eigen aan de bouwsector is ook dat de vertegenwoordigers van de ondertekenende organisaties die zitting hebben in het paritair comité, vrije toegang hebben tot alle plaatsen waar werken uitgevoerd worden die onder het paritair comité ressorteren en dit op de ogenblikken waarop de werken in uitvoering zijn. Bovendien wordt jaarlijks per streek een lijst opgemaakt van vertegenwoordigers van bedoelde organisaties die dezelfde rechten genieten. Voor het bezoek moet het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger wel verwittigd worden. (388)

(386) C.A.O. 15 juli 1971, art. 9.

(387) Ibid., art. 13.

(388) Ibid., art. 14.

f. bedienden scheikunde

227. Voor de bedienden uit de sector scheikunde is bij de opsomming van de bevoegdheden die de syndicale afvaardiging bezit geen melding gemaakt van onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden op het vlak van de onderneming.(389) Aangezien hier gezegd wordt dat de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging onder meer betrekking heeft op de gegeven punten, geldt het echter geen exhaustieve lijst. De voor de sector kleding en confectie gegeven redenering in verband met dit punt, geldt hier dus a fortiori

228. Wat de bevoegdheid betreft die de syndicale afvaardiging kan uitoefenen wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, is de hier besproken collectieve arbeidsovereenkomst niet zo duidelijk. Hierover wordt gezegd:

"Ingeval er geen ondernemingsraad bestaat, behartigt de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten die aan de ondernemingsraad worden toevertrouwd zoals in de hoofdstukken II en IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de informatie en de raadpleging van de ondernemingsraden in verband met de algemene perspectieven van de onderneming en de kwesties van de tewerkstelling in deze laatste".(390)

De bijkomende uitleg "betreffende de informatie en de raadpleging van de ondernemingsraden in verband met de algemene perspectieven van de onderneming en de kwesties van de tewerkstelling in deze laatste", slaat niet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9, aangezien deze een veel ruimere inhoud heeft. De uitleg slaat ook niet op de vermelde hoofdstukken II en IV, want ook de inhoud van deze hoofdstukken is ruimer. Zoals reeds gezegd behandelt hoofdstuk II niet alleen de hier vermelde problemen, maar ook problemen in verband met beroepsopleiding en -omscholing, personeelsaangelegenheden, organisatie van het werk, de vaststelling van de algemene criteria die in geval van afdanking of wederaanwerving moeten gevold worden, het beheer van de maatschappelijke werken en het gebruik der talen. Hoofd-

(389) C.A.O. 5 juli 1972, art. 12.

(390) Ibid., art. 15.

stuk IV van vermelde collectieve arbeidsovereenkomst handelt over de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden.

Voor al de vermelding van dit hoofdstuk werkt verwarrend. Het heeft immers geen zin te bepalen dat de syndicale afgevaardigden de taken, rechten en opdrachten behartigen die door dit hoofdstuk aan de ondernemingsraad worden toevertrouwd. In dit hoofdstuk is sprake van de nodige tijd en faciliteiten die moeten verleend worden om de taak van werknemers-vertegenwoordigers in de ondernemingsraden te kunnen uitoefenen.(391) Dergelijke faciliteiten voor de syndicale afvaardiging zijn reeds voorzien in de sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst over het statuut van de syndicale afvaardiging.(392) In hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 is ook sprake van kredieturen voor syndicale vorming.(393) Ook dit probleem kreeg in deze sector reeds een oplossing. De syndicale afgevaardigden kunnen kredieturen voor die doeleinden krijgen in het kader van een aparte collectieve arbeidsovereenkomst over de syndicale vorming.(394)

Het meest aannemelijke is dat men bedoelde, voor het geval er geen ondernemingsraad is, de bepalingen over te nemen zoals zij voor dit geval voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Daar gaat het inderdaad om de algemene perspectieven van de onderneming en de kwesties van de tewerkstelling.(395) Wat echter de bedoeling moge geweest zijn, de huidige tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de syndicale afvaardiging voor de bedienden uit de scheikunde kan enkel tot de conclusie leiden dat wanneer er geen ondernemingsraad is, deze syndicale afvaardiging bevoegd is voor al de materies voorzien in hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9.

229. De mogelijkheid schriftelijke of mondelinge mededelingen te doen aan het personeel wordt niet vermeld. Op basis van de reeds gekende redenering mag aangenomen worden dat op dit punt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gelden.

(391) C.A.O. nr. 9, art. 17.

(392) C.A.O. 5 juli 1972, art. 13 en 16.

(393) C.A.O. nr. 9, artt. 18-19.

(394) C.A.O. 10 nov. 1972. Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 maart 1973 (B.S., 8 mei 1973).

(395) Cfr. supra nr. 200.

230. De organisatie van informatievergaderingen voor het personeel is wel voorzien. Het wordt echter enkel toegelaten mits voorafgaand akkoord van de directie en ter gelegenheid van het sluiten of het vernieuwen van collectieve arbeidsovereenkomsten, aangegaan op het vlak van de onderneming. De directie moet haar weigering voor een dergelijke vergadering motiveren.(396)

231. Zo nodig kan een beroep worden gedaan op vertegenwoordigers van de representatieve organisaties en eventueel op het paritair comité. Partijen verbinden er zich toe geen beroep te doen op strijdmiddelen, zonder vooraf alle mogelijke verzoeningspogingen te hebben uitgeput. De opzeggingstermijn voor de uitroeping van een staking of lock-out bedraagt veertien dagen.(397)

g. aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden

232. Voor het beschrijven van de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging wordt in de hier van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst bijna woordelijk de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gebruikt.(398) Er wordt wel aan toegevoegd dat de syndicale afvaardiging geen zeggenschap heeft in aangelegenheden die tot de bevoegdheid behoren van paritaire instellingen die op het vlak van de onderneming bestaan of zullen opgericht worden krachtens een wets- of reglementsbeplating. Als voorbeelden van dergelijke organen worden de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen genoemd. De syndicale afvaardiging mag wel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen.(399)

(396) C.A.O. 5 juli 1972, art. 17.

(397) Ibid., art. 18.

(398) C.A.O. 9 nov. 1972, artt. 6-10.

(399) Ibid., art. 11.

233. Indien in de onderneming geen ondernemingsraad bestaat, wordt van deze regeling afgeweken. In dit geval krijgt de syndicale afvaardiging de bevoegdheden zoals zij ook in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 omschreven zijn.(400)
234. Mondelinge en schriftelijke mededelingen aan het personeel mogen slechts gebeuren tijdens de rustperiodes. Voor de organisatie van voorlichtingsvergaderingen op de werkplaats^{en} tijdens de arbeidsuren moet 48 uur op voorhand een gemotiveerd verzoek bij de werkgever worden ingediend.(401) Daarnaast gelden de reeds gekende modaliteiten uit de kaderovereenkomst.
235. Indien een geschil binnen de onderneming niet kan opgelost worden nadat de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aangewend heeft om door onderhandelingen tot een oplossing te komen, kan een beroep gedaan worden op vrijgestelden. In een verder stadium is eveneens een beroep mogelijk op het Nationaal Verzoeningscomité van het paritair comité.(402) Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk betekend worden na de uitspraak van het Nationaal Verzoeningscomité. Een stakingsaanzegging moet een duurtijd hebben van tenminste vijftien dagen.(403)
236. Het principe van werkingsfaciliteiten is in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.(404) De ondernemingen of de sub-sectoren worden uitgenodigd deze faciliteiten verder uit te werken.(405) Regelen over syndicale vorming zijn opgenomen in de algemene collectieve arbeidsovereen-

(400) Ibid., art. 36.

(401) Ibid., art. 35.

(402) Ibid., artt. 37-40.

(403) Ibid., artt. 41-42.

(404) Ibid., artt. 30-34.

(405) Commentaar op de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging.

komst tot regeling van de arbeids- en beloningsvoorwaarden in deze sector.(406)

h. gezondheidsdiensten

237. Onder de hoofding die expliciet handelt over de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst van deze sector enkel een algemene opsomming van enkele punten gegeven die ongeveer neerkomt op de gelijkaardige opsomming in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Wel is het hier niet zo direkt duidelijk dat het om een exemplatieve opsomming gaat.(407)
238. Nergens wordt uitdrukkelijk gezegd dat de syndicale afvaardiging een rol kan spelen bij individuele en collectieve geschillen. Toch is deze mogelijkheid, zelfs zonder uitdrukkelijke bepaling, voldoende aanwezig. Waken over de toepassing van sociale wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglement en individuele arbeidsovereenkomsten, betekent het recht om tussen te komen bij geschillen dienaangaande. Onderhandelingen voeren met het oog op het sluiten van een overeenkomst of een akkoord betekent een poging om een geschil voorlopig of definitief te regelen of een dreigend geschil te voorkomen. De mogelijkheid een rol te spelen bij geschillen blijkt nog uit de bepaling dat de syndicale afvaardiging het recht heeft om in alle omstandigheden met de werkgever te spreken.(408)
239. Opmerkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is de afwezigheid van een bepaling over de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging wanneer er geen ondernemingsraad is. Dit is ongetwijfeld te wijten aan het feit dat op het ogenblik van het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst in gezondheidsinstellingen normaal geen ondernemingsraad moest opgericht worden.(409)

(406) C.A.O. 14 dec. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19 juli 1974 (B.S., 1 okt. 1974), artt. 20-23.

(407) C.A.O. 8 juni 1972, art. 11.

(408) Ibid., art. 21.

(409) Zie meer hierover bij de bespreking van de op-richting van de ondernemingsraden.

De op het eerste zicht voor de hand liggende conclusie dat de gunstiger bepalingen terzake van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 in deze sector van toepassing blijven en dat dus in alle gezondheidsinrichtingen de syndicale afvaardiging een deel van de bevoegdheden van de ondernemingsraden kan uitoefenen, is nochtans foutief.

Deze conclusie zou juist zijn indien de gezondheidsinstellingen gebonden waren door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Dit is echter niet het geval. Zoals reeds gezegd zijn slechts werkgevers die lid zijn van één van de ondertekenende werkgeversorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst door de bepalingen ervan gebonden.(410) De organisaties die als werkgeversorganisaties in de gezondheidssector kunnen beschouwd worden, en die alsdusdanig zetelen in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten, zijn echter niet aangesloten bij een overkoepelende werkgeversorganisatie die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd is.(411)

Aangezien door de wet van 23 januari 1975(412) en het koninklijk besluit van 24 januari 1975(413) ook in gezondheidsinstellingen een ondernemingsraad moet opgericht worden, is het aangewezen dat de hier geldende collectieve arbeidsovereenkomst in het licht van deze nieuwe situatie wordt aangepast.

(410) Cfr. supra nr. 183.

(411) Als werkgeversorganisaties zijn in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten aanwezig:

1. Vereniging der geneesheren-bestuurders of mandatarissen van verzorgingsondernemingen (2 zetels).
2. Ligue Nationale des Fédérations Mutualistes Libérales de Belgique (1 zetel).
3. Verbond der verplegingsinstellingen van Caritas Catholica (5 zetels).
4. Belgisch Nationaal Werk tot bestrijding der Tuberculose (1 zetel)
5. Union Nationale des Mutualités Socialistes (1 zetel).
6. Association des Cliniques et Polycliniques Socialistes (1 zetel).
7. Landsverbond der Christelijke Mutualiteiten (1 zetel).
8. Vereniging der Mond- en Tandartsen van België (1 zetel).
9. Belgische Ziekenhuisvereniging (1 zetel).
10. Nationale vereniging der Tandtechnische Laboratoria (1 zetel).

(D. NELIS, Arbeidsverhoudingen in de gezondheidssector, K.U.L., 1972, licenciaatsverhandeling, blz. 123-124).

Geen van deze organisaties is aangesloten bij het V.B.O. (De Belgische ondernemingen. Wat ze doen. Hun bedrijfsorganisatie, V.B.O., 1974).

(412) B.S., 31 jan. 1975.

(413) B.S., 7 feb. 1975.

240. Specifiek voor deze sector is nog dat de directie var. een gezondheidsinstelling de syndicale afvaardiging moet raadplegen wanneer belangrijke wijzigingen overwogen worden die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.(414)
241. Na raadpleging; van de directie mogen mondelinge of schriftelijke mededelingen aan het personeel verstrekt worden.(415) In gemeen overleg met de directie en de afvaardiging, kunnen personeelsvergaderingen in de instellingen plaats hebben. Zij kunnen slechts plaats hebben "hetzij na de werkdag, hetzij tijdens een rustpauze"(416)
242. Collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze overeenkomst, moeten nadere regels uitwerken om de voorbarige uitroeping van een staking of lock-out te vermijden en om de bijlegging van conflicten te bevorderen door een beroep te doen op de representatieve organisaties en desnoods op het paritair comité.(417)

De syndicale vorming is afzonderlijk geregeld.(418)

i. banken

- 243 In de banksector is er weinig gewijzigd aan de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging. Er wordt geen algemene opsomming gegeven van de punten waarover de afvaardiging bevoegd is. Wel wordt gezegd dat zij kan tussenkomen bij collectieve geschillen die betrekking hebben op punten die in grote lijnen overeenkomen met de gebieden waarvoor de syndicale afvaardiging volgens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 bevoegd is.(419)

(414) C.A.O. 8 juni 1972, art. 15.

(415) Ibid., art. 12.

(416) Ibid., art. 13.

(417) Ibid., art. 26.

(418) C.A.O. 8 maart 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 5 okt. 1973, (B.S., 18 okt. 1973).

(419) C.A.O. 6 juli 1972, art. 15.

De procedure voor de behandeling van dergelijke conflicten, evenals van individuele geschillen, is nader uitgewerkt. In deze procedure is een beroep op de vrijgestelden en eventueel op het paritair comité voorzien.(420)

Ook het recht om onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming is voorzien. Er wordt wel aan toegevoegd dat indien het gebruikelijk is, deze bevoegdheid kan uitgeoefend worden door de ondernemingsraad.(421)

244. Over de organisatie van de personeelsvergaderingen wordt nader gepreciseerd dat na een met redenen omkleed verzoek, het personeel hiervoor één uur voor het einde van de normale werkdag vrijaf kan krijgen ter gelegenheid van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de sector of wanneer een oplossing in het verschiet is als besluit van contacten met de directie van het bedrijf in verband met problemen die het geheel van het personeel aanbelangen.(422)

245. Slechts het principe van werkingsmodaliteiten is vermeld, zonder preciese uitwerking.(423) Syndicale vorming is voorzien in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst.(424) Voor de financiering van deze vorming kan geput worden uit een paritair fonds voor professionele en syndicale vorming in de banksector.

246. In de verschillende sectoren werden slechts weinig wijzigingen aangebracht aan de algemene bevoegdheden van de syndicale afvaardiging. Wat opvalt bij het overlopen van de bevoegdheden zoals zij in de verschillende sectoren bepaald zijn, is de verwarring over de vraag of

(420) Ibid., artt..14-15.

(421) Ibid. art. 17.

(422) Ibid., art. 19.

(423) Ibid., art. 18.

(424) C.A.O. 6 juli 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3 nov. 1972 (B.S., 6 feb. 1973).

de syndicale afvaardiging bevoegd is collectieve overeenkomsten te sluiten. In verschillende sectoren is van deze bevoegdheid geen sprake. Dit is het geval in de kleding en confectie, in de bouw en in de scheikunde. Eén van de redenen hiervoor is ongetwijfeld dat de vakorganisaties dit recht voor zich willen voorbehouden. Hierbij worden zij gesteund door het monopolie dat de wet van 5 december 1968 hen gaf om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Toch blijft ook ten aanzien van die sectoren de syndicale afvaardiging bevoegd om te onderhandelen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming. Wanneer dergelijke overeenkomsten of akkoorden zonder medewerking van een vakorganisatie worden afgesloten hebben zij evenwel slechts een morele en geen juridische binding.

247. De bevoegdheden die de syndicale afvaardiging kan uitoefenen wanneer er geen ondernemingsraad is zijn niet altijd dezelfde. Deze bevoegdheden zijn bovendien niet steeds nauwkeurig omschreven. Een verklaring hiervoor is wellicht te vinden in het feit dat voor de omschrijving niet kon teruggegrepen worden naar de bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt inderdaad verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4, die bij het opstellen van de meeste sectoriële overeenkomsten opgeheven was, terwijl de bepalingen er van geïntegreerd waren in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9.
248. Niet overal is reeds op het niveau van het paritair comité een konkrete uitwerking gegeven aan de voorwaarden en de modaliteiten om over te gaan tot het aanwenden van strijdmiddelen. Hetzelfde geldt voor konkrete faciliteiten voor de werking van de syndicale afvaardiging. Beide punten werden in meerdere gevallen voor nadere uitwerking overgelaten aan collectieve arbeidsovereenkomsten op een

lager niveau. Faciliteiten voor syndicale vorming zijn meestal voorzien in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst.

II. De ondernemingsraad

249. In het kader van dit onderzoek moet veel aandacht besteed worden aan de ondernemingsraad. Bij de oprichting ervan werd immers verwacht dat hij de machtsverhoudingen in de onderneming fundamenteel zou wijzigen. In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp van 3 december 1947, dat zou leiden tot de wet van 20 september 1948 waardoor de ondernemingsraden werden ingesteld, (425) kwam dit meermaals tot uiting. Daarin wordt onder meer gezegd: "De ondertekenaars van het onderhavig ontwerp, hebben het gevoel dat ze het eerste stadium van een nieuwe economische democratie verwezenlijken." (426) En nog: "Het juridisch beginsel van de onderneming berust nog steeds op het traditioneel begrip van het bezit alsook op de burgerlijke vennootschaps-, leen- en dienstcontracten. De taak van de wetgever van morgen zal zijn dit contractueel substratum te vervangen door de opvatting van de instelling die, in de schoot van de onderneming, het harmonisch samensmelten teweeg zal brengen van de sociale machten, die bijdragen tot de verwezenlijking van de bedrijfsdoeleinden, zonder dat één van die machten de andere zal overtreffen. In dit opzicht is het zeker dat de stichting van de ondernemingsraden, een structuurhervorming van een bijzonder belang is. Ze verwezenlijkt een beslissende stap in de richting van een nieuw recht van de onderneming dat de nauwe en vruchtbare samenwerking van de machten van arbeid en kapitaal zal toelaten." (427)

-
- (425) Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (B.S., 27/28 sept. 1948). Aangevuld bij de wet van 18 maart 1950 (B.S., 31 maart 1950) en gewijzigd door de wetten van 15 juni 1953 (B.S., 18 juni 1953); 15 maart 1954 (B.S., 2 april 1954); 28 jan. 1963 (B.S., 8 feb. 1963); 16 jan. 1967 (B.S., 21 jan. 1967); en 17 feb. 1971 (B.S., 23 feb. 1971) 23 jan. 1975 (B.S. 31 jan. 1975). Secties IV en V van deze wet handelen over de ondernemingsraden.
- (426) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 50, in R. BLANPAIN Ondernemingsraden. Dokumentatie, Leuven, 1964, blz. 4.
- (427) Ibid. blz. 6-7.

250. Zoals reeds gezegd was tijdens de tweede wereldoorlog tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers overeengekomen op het vlak van de onderneming een orgaan te creëren met als doel de werknemers te betrekken bij bepaalde aspecten van het bedrijfsbeleid. De konkretere uitwerking van deze idee gaf echter aanleiding tot heel wat moeilijkheden en zou uitmonden in een compromis waardoor drie organen werden gecreëerd. (428) Naast de syndicale afvaardiging, dat als een eisend en contesterend orgaan kan beschouwd worden, zou er een ondernemingsraad zijn, die meer kan beschouwd worden als een orgaan van samenwerking tussen werkgevers en werknemers.
251. Ook bij de konkretere uitwerking van het orgaan van samenwerking was er niet direkt een consensus. Er waren verschillende wetgevende initiatieven waarin een verschillende visie op het probleem tot uiting kwam. (429) Het grote twistpunt was hoever de bevoegdheden van de ondernemingsraad konden gaan. Enerzijds was er de stelling dat dit orgaan slechts reële betekenis kon hebben wanneer het ook op economisch gebied een rol van betekenis kon spelen. Anderzijds werd verkondigd dat het beleid van de onderneming volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever moet blijven. (430)

Dat de tweede stelling het haalde blijkt uit de reeds vermelde memorie van toelichting. Men leest er "Het is nochtans niet mogelijk in een economisch stelsel waarin het personeel niet deelt in de "risicos" van de onderneming, aan dit personeel in deze zaken een beslissende macht te geven. Daarom moet de raad zich dienaangaande

(428) Cfr. supra nr. 181.

(429) Wetsvoorstel houdende oprichting van het bedrijfscomité (wetsvoorstel H. GLINEUR), Parl. doc. Kamer, 1944-1945, nr. 143; wetsvoorstel op de ondernemingsraden en de afgevaardigden van het personeel (wetsvoorstel O. BEHOGNE); Parl. doc. Kamer, 1946, nr. 94; wetsontwerp op de ondernemingsraden (neergelegd door Minister TROCLET), Parl. doc. Kamer, 1946, nr. 142; wetsontwerp houdende organisatie van de economie (neergelegd door de regering SPAAK-EYSKENS), Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 50.

(430) Zie een bespreking van deze voorstellen o.m. in M. STROOBANT, De economische bevoegdheden van de ondernemingsraden in België, in Studies en voordrachten II V.U.B., 1963, blz. 43-48; F. VANGHEENBERGHE, De houding van het parlement ten opzichte van de bevoegdheid van de ondernemingsraden in 1948: Tendensen, in M. STROOBANT, (red.) De medezeggenschap van de werknemer in de onderneming, Brussel, Gent, 1969, blz. 47-79.

beperken ... tot een adviserende macht, de verantwoordelijkheid van het technisch beheer moet in handen van het ondernemingshoofd blijven." (431) De werknemers moeten "nauwkeurig ingelicht worden over de bijzonderste elementen die de gang der onderneming betreffen." "De opstellers van dit ontwerp (hebben er aan gehouden), in deze bijzonder netelige stof, een stelsel voor te stellen, dat aan de wensen van de arbeiders voldoet, terwijl de gewettigde bezorgdheden van de patronale were d gespaard blijven. De arbeiders zullen over een juiste, voldoende uitgewerkte informatie beschikken, maar de werkgevers zullen zo gevrijwaard blijven van een regime van doorlopend en onbeperkt onderzoek uitgeoefend door onbevoegde personen." (432)

252. Niettegenstaande deze beperkingen, waren niet alle werkgevers het nieuwe orgaan ^{zeer} genegen. Twee feitjes zijn hierover zeer illustratief. In de oorspronkelijke wet was een bescherming tegen ontslag enkel voorzien voor de leden van de ondernemingsraad, maar niet voor de kandidaten. Bij de eerste verkiezingen, die eind 1949 begin 1950 georganiseerd werden, waren er werkgevers die systematisch kandidaten afdankten voor de verkiezingen hadden plaatsgegrepen. Er was een dringende tussenkomst van de wetgever noodzakelijk om deze boycot van de ondernemingsraden te verhinderen. (433)

De oorspronkelijke wet bevatte ^{evenmin} precieze bepalingen over de werkingsmodaliteiten van de ondernemingsraad. Ook het uitvoeringsbesluit was hierover vaag. (434) In verschillende gevallen kon de ondernemingsraad niet normaal functioneren omdat de werkgever er zich tegen verzette dat de ondernemingsraad een huishoudelijk reglement zou opstellen. Ook om dit te verhelpen diende de wetgever tussen te komen. (435)

253. Het verhelpen van deze moeilijkheden betekende niet dat van dan af de ondernemingsraden succesvol konden beginnen te functioneren. De hoge verwachtingen die men in

(431) R. BLANPAIN, Ondernemingsraden, Dokumentatie, blz. 7.

(432) Ibid., blz. 8.

(433) Wet van 18 maart 1950 (B.S., 31 maart 1950) Zie de voorbereidende werken van deze wet in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Dokumentatie, blz. 252-289.

(434) Besluit van de Regent van 13 juni 1949 (B.S. 25/26 juli 1949).

(435) Wet van 15 juni 1953 (B.S., 18 juni 1953) Zie de voorbereidende werken van deze wet in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Dokumentatie, blz. 290-315.

Zie meer over deze tussenkomsten van de wetgever in P. HORION, L'évolution du statut des conseils d'entreprise, in Album Professor Fernand Van Goethem, Antwerpen, 1964, blz. 478-483.

de ondernemingsraad had gesteld, werd duidelijk niet ingelost. Dit kwam in mindere of meerdere mate tót uiting in verschillende onderzoeken over de werking van dit orgaan.(436) Hiervoor werden uiteenlopende redenen aangehaald, die anders lagen, naargelang zij door een patronale of een syndicale vertegenwoordiger werden geformuleerd. Het was niet uitzonderlijk dat van weerskanten een verwijtende vinger naar de andere partij werd uitgestoken.

Tussen beide partijen was er wel overeenstemming om te zeggen dat de vaagheid van sommige rechtsregelen de goede werking van de ondernemingsraad belemmerde. Herhaaldelijk werd daarom gepoogd daaraan te verhelpen door het sluiten van bijkomende overeenkomsten. Dit gebeurde door het nationaal akkoord van 16 juli 1958. Dit akkoord werd gewijzigd op 23 maart 1962 en aangevuld op 28 november 1962.(437)

Deze tekstverduidelijkingen brachten echter weinig fundamentele veranderingen. Een onderzoek in 1967 op verzoek van de Nationale Arbeidraad uitgevoerd, toonde aan dat de ondernemingsraden zeer marginaal waren ten aanzien van het ondernemingsgebeuren.(438) Op dit ogenblik werden de ondernemingsraden wel niet volledig afgeschreven, maar men beschouwde het toch enigszins als het verspillen van energie er nog veel aandacht aan te besteden.

254. Rond 1970 kwam er verandering in deze houding. Directe aanleiding tot het herdenken van de rol van de ondernemingsraad was de staking die begin 1970 in het Limburgse steenkoolbekken uitbrak. Dit voorbeeld werd gevolgd door een golf van wilde en andere stakingen. Het contrast met de vorige jaren was hevig. Men kwam immers uit de relatief rustige periode van 1960-1969, waarin het aantal conflicten gevoelig was gedaald ten aanzien van de periode vóór 1960.(439) In de eerste helft van 1970 alleen

(436) Zie een overzicht van deze onderzoeken in P. GEVERS, Ondernemingsraden. Randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging, K.U.L., Faculteit der Sociale Wetenschappen, 1973 (gestencild doctoraatsproefschrift), blz. 45-53.

(437) Zie een gecoördineerde tekst van deze akkoorden in R. BLANPAIN, Codex arbeidsrecht, 1971, blz. 279-291.

(438) Sociologisch Onderzoekinstituut (S.O.I.); De werking van de ondernemingsraden, 2vol., Leuven, 1967-1968 (gestencild trendrapport). Een interessante verdere uitdieping van deze studie vindt men in P. GEVERS, op. cit.

(439) Zie een statisch overzicht van de stakingen in België van 1945 tot 1969 in J. BUNDERVOET, Sociale programmatie en de verhouding basis-leiding in de vakorganisatie, in Bulletin 2 Instituut voor Arbeidsrecht, 1971, blz. 83.

waren er 61 stakingen, waarbij 79 vestigingen en 52.466 stakers betrokken waren en waardoor een totaal van 875.379 arbeidsdagen verloren gingen. In gans 1969 waren er 88 stakingen, het betrof 116 vestigingen en 24.691 stakers en er gingen 161.999 arbeidsdagen verloren.(440)

Men sprak van een crisis in de arbeidsverhoudingen.(441) De vakorganisaties reageerden op de situatie onder meer door het voorstel een Sociale en Economische Conferentie samen te roepen. Hoewel de werkgeversorganisaties weinig voelden voor een dergelijke bijeenkomst, riep de regering toch de conferentie samen. (442) Er werd vergaderd op 23 februari en 16 maart 1970.

Zoals reeds gezegd was de democratisering van het economisch leven één van de belangrijkste punten op de agenda van deze conferentie.(443) De werknemersorganisaties stelden belangrijke eisen in dit verband. Van werkgeverszijde was er een bereidheid om de werknemers beter in te lichten. Een gebrek aan juiste informatie werd immers als één van de oorzaken gezien van de spontane protestakties van de werknemers. Deze informatie diende over de ondernemingsraad te lopen.

In de besluiten van de Sociaal en Economische Conferentie werd hierover gezegd:

- " a) Om een doeltreffender raadpleging van de werknemers te verwezenlijken, zullen informaties verstrekt worden aan de ondernemingsraad, namelijk over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de evolutie van de tewerkstelling. Een betere inschakeling van de werknemers (via de ondernemingsraden) in de vooruitzichten van het tewerkstellingsbeleid van de onderneming brengt eveneens met zich dat de ondernemingsraden zullen worden geraadpleegd omtrent de problemen van de vorming, de wederaanpassing, de organisatie van de arbeid, en voorgelicht door een periodiek verslag van het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde.

(440) F. LAMMERTIJN, Statistisch overzicht van de stakingen 1961-1970, in Tweede Seminarie A.C.V.-leiding, 1971, blz. 5. Zie in hetzelfde werk eveneens commentaar van verschillende auteurs op dit verschijsel blz. 3-102.

(441) In gans Europa deden zich gelijkaardige verschijnselen voor. Een ontleding ervan vindt men in G. SPITAEELS (red.), La crise des relations industrielles en Europe: Diversité et unité, Cahier de Bruges, 28, Europa College, Brugge, 1972.

(442) M. GEVAERT, De besluiten van de Sociaal en Economische Conferentie, (licentiaatsverhandeling), Leuven, 1974.

(443) Cfr. supra nrs. 1 en 183.

Ingeval van fusie, concentratie, overname of sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waarover de onderneming onderhandelt, zal de ondernemingsraad tijdig en vóór gelijk welke bekendmaking ingelicht en effectief en vooraf geraadpleegd worden, in het bijzonder voor wat betreft de weerslag op de vooruitzichten van tewerkstelling van personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

Het onderzoek, door de ondernemingsraden, van de resultaten van de onderneming, van de financiering van haar investeringen evenals van de inspanningen tot promotie verwezenlijkt dank zij de hulp van de overheid, veronderstelt wettelijke schikkingen voor wat de ontleding van balansen, het invoeren van een boekhoudkundig plan en een adequaat beroep op revisoren betreft. Deze maatregelen hebben namelijk betrekking op de toepassing van aanbevelingen van de "werkgroep voor de door de ondernemingen gepubliceerde informatie", werkgroep die in nauwe verbinding stond met de regeringscommissie voor de studie en financieringsproblemen van de economische expansie.(444)

.....

c) De aldus vastgestelde algemene principes zullen gepreciseerd worden hetzij door een interprofessionele overeenkomst, hetzij door de wet. De Nationale Arbeidsraad zal de genoemde overeenkomst uitwerken tegen 1 juli 1970. Met het oog op het recht op informatie van de ondernemingsraad neemt de Conferentie akte van de inzichten van de regering voor wat betreft de controle van de staatshulp, voor wat de bestemming van de openbare fondsen betreft, evenals voor wat de herziening van het statuut en de rol van de bedrijfsrevisor betreft."(445)

255. Ter uitvoering van dit punt werd in de Nationale Arbeidsraad na lange en moeilijke onderhandelingen (446) op 4 december 1970 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 gesloten betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en tewerkstellingsproblemen in de onderneming.(447)

(444) Bedoeld wordt de zogenoemde commissie De Voghel.

(443) Punt 4 van de besluiten van de Sociaal en Economische Conferentie.

(446) N.A.R., Verslag van de secretaris over de activiteit van de Raad, 1970-1971, Brussel, 1972, blz. 31.

(447) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 22 jan. 1971 (B.S., 19 feb. 1971).

Bij de onderhandelingen die gevoerd werden met het oog op het sluiten van een nationaal interprofessioneel akkoord voor de jaren 1971 en 1972, kwam de ondernemingsraad ook ter sprake. Daar werd gewezen op de belangrijke rol die dit orgaan samen met het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afvaardiging speelt. Daarom werd in punt 7 van het nationaal interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971 bepaald dat aan de werknemersvertegenwoordigers in deze organen faciliteiten voor de syndicale vorming zouden verleend worden. Voor de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad werd dit concreet uitgewerkt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 30 juni 1971.(448)

Aldus bestonden er reeds verschillende overeenkomsten die betrekking hadden op de ondernemingsraad. Terwille van de duidelijkheid werden de bepalingen van al deze akkoorden en overeenkomsten(het aangevuld en gewijzigd akkoord van 1958, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7) door de Nationale Arbeidsraad gecoördineerd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9.(449)

(448) N.A.R., Verslag van de secretaris over de activiteit van de Raad 1970-1971, blz. 33-34.

Tegelijkertijd werden de collectieve arbeidsovereenkomsten 5bis en 6 gesloten die dezelfde materie behandelen, respectievelijk voor de syndicale afvaardiging en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

(449) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden. Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12 sept. 1972 (B.S., 25 nov. 1972). De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 heeft niets toegevoegd aan de bepalingen over de ondernemingsraad. Het gaat alleen om de loutere overname en ordening van verspreide teksten in één document. (R. BLANPAIN - M. EYSKENS, De bevoegdheid van de ondernemingsraad in België naar wet en collectief overleg, in Arbeidsblad, jan.-feb. en maart-april 1972, overdruk, blz. 9)

Toch heeft deze coördinatie een belangrijk juridisch gevolg. Het gewijzigd en aangevuld akkoord van 1958 had geen juridische maar slechts een morele binding. Het was gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor deze door de wet van 5 dec. 1968 de bevoegdheid kreeg collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. De morele binding kon slechts gelden voor de ondertekenende organisaties en hun leden. Door het opnemen van deze bepalingen in een collectieve

./..

256. De tot nog toe vermelde bepalingen hebben in hoofdzaak betrekking op de sociale bevoegdheden van de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft ook bevoegdheden op financieel en economisch terrein. Sinds de vernieuwde belangstelling voor de ondernemingsraad zijn er ook op dit gebied belangrijke wijzigingen.

Waar de wet van 20 september 1948 vrij gedetailleerd de bevoegdheden van de ondernemingsraad op sociaal gebied regelt, is dit niet het geval voor de bevoegdheden op financieel en economisch gebied. Er worden alleen enkele algemene beginselen vooropgesteld, terwijl het aan de Koning wordt overgelaten om de aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen en de mede te delen verslagen en bescheiden vast te stellen.(450) Bij de voorbereiding van dit Koninklijk besluit rezen heel wat moeilijkheden waarbij vooral inlichtingen over de kostprijs het grote knelpunt vormden.(451)

In feite slaagde men er niet in een volledige en gedetailleerde reglementering op te stellen over deze aangelegenheden. Om de ondernemingsraden toe te laten van bij hun oprichting al hun bevoegdheden uit te oefenen werd het Koninklijk besluit van 27 november 1950 uitgevaardigd.(452) Alhoewel in de wet voorzien was dat de uitvoeringsbesluiten zouden getroffen worden binnen een termijn van zes maanden na de publicatie van de wet, werd dit besluit meer dan twee jaar na de publicatie van de wet getroffen.(453) Toch werd de uitgewerkte regeling als voorlopig beschouwd.(454)

./... arbeidsovereenkomst, zijn zij juridisch afdwingbaar. Door de algemeen verbindend verklaring gelden de bepalingen niet alleen voor de organisaties en hun leden, maar voor alle werkgevers die vallen binnen het toepassingsgebied van de overeenkomst en behoren tot het ressort van het paritair orgaan waarbinnen de overeenkomst gesloten werd, d.i. in casu alle werkgevers in de privésector die een ondernemingsraad moeten oprichten (zie meer hierover infra bij de bespreking van de binding van de collectieve arbeidsovereenkomsten).

(450) Wet 20 sept. 1948, art. 15, b.

(451) M. STROOBANT, De economische bevoegdheden van de ondernemingsraden in België, blz. 51-54.

(452) B.S., 2 dec. 1950.

(453) M. STROOBANT, De economische bevoegdheden..., blz. 54.

(454) K.B. 27 nov. 1973 (B.S., 28 nov. 1973), Verslag aan de Koning.

257. Deze voorlopige regeling werd slechts opnieuw aangeroerd op de Sociaal en Economische Conferentie van 1970. In de besluiten van deze conferentie was ook sprake van nieuwe bevoegdheden op economisch en financieel gebied. Ter uitvoering van dit beginsel werden met het oog op het sluiten van een overeenkomst besprekingen gevoerd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Na langdurige besprekingen werd in de bevoegde commissie van de Centrale Raad een ontwerp akkoord bereikt.(455) Na raadpleging van hun bestuursorganen werd dit ontwerpakkoord grondig door de werkgeversorganisaties geamendeerd, zodat geen overeenstemming meer te bereiken was. Daarom werd beslist de besprekingen te staken en de kwestie door de regering te laten oplossen.(456)

Opvallend hierbij is de plotselinge verandering in de houding van het patronaat, die opeens veel stugger werd. Het feit dat rond die tijd de twee grote werknemersorganisaties hun visie op de democratisering van de economie verduidelijkten, is wellicht niet vreemd aan deze patronale houding. Bijna tegelijkertijd verwierpen beide vakorganisaties elke vorm van medebeheer, omdat zij er een samenwerking in zagen tussen werkgevers en werknemers. In de plaats daarvan stelden zij de arbeidscontrole. Op lange termijn werd voor het arbeiderszelfbestuur geopteerd.(457)

De werkgevers waren bereid meer informatie te geven aan de werknemers om aldus tot een betere samenwerking te komen. De vakorganisaties eisten meer informatie, niet om met de werkgevers samen te werken, maar om des te beter gewapend te zijn om het patronale beleid te contesteren. Dit fundamenteel verschil in doelstelling heeft er ongetwijfeld toe bijgedragen dat een overeenstemming tussen beide partijen onmogelijk was.

-
- (455) C.R.B., Ontwerpadvies betreffende de aan de ondernemingsraden te verstrekken economische en financiële informatie, doc. C.R.B. 1970/441.
- (456) C.R.B., Verslag van de secretaris over de werkzaamheden van de raad, 1aug. 1970-31 juli 1971, Brussel, 1972, blz. 30-39. Zie ook G. VAN ACKER, De deelname van de werknemer aan het beheer van het bedrijf. Juridische benadering, in Bulletin 4, Instituut voor Arbeidsrecht, 1973, blz. 52.
- (457) Cfr. de werkzaamheden van het buitengewoon congres van het A.B.V.V. van 29 tot 31 jan. 1971. Zie o.m. de voorbereidende congresdocumenten in Ondernemingsraden, Driemaandelijks Bulletin A.B.V.V., nr. 10 en 11. De visie van het A.C.V. in verband met deze problemen vindt men in Democratisering van de onderneming, Rapport goedgekeurd op de Raad van het A.C.V. van 19 jan. 1971, Brussel, 1971. Alhoewel tussen beide visies een opvallende gelijkenis bestaat, toch blijven er op heel wat punten niet te verwaarlozen verschillen.

Aldus was dit probleem naar het vlak van de regering verschoven. In de verschillende regeerakkoorden die sindsdien werden gesloten, behoorde de verbetering van de financieel en economische informatie aan de ondernemingsraad steeds tot de programmapunten. De regering bracht het onderwerp herhaaldelijk ter sprake in het Nationaal Comité voor Economische expansie. Ook de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd opnieuw geraadpleegd. Uiteindelijk diende de regering op belangrijke punten zelf de knoop door te hakken. Het resulteerde in een koninklijk besluit van 27 november 1973.(458)

258. Deze ontwikkeling heeft er voor gezorgd dat er momenteel verschillende rechtsbronnen zijn die op de ondernemingsraad betrekking hebben. Er is de wet van 20 september 1948. Er moet op gewezen worden dat naar aanleiding van de sociale verkiezingen van het voorjaar 1975 belangrijke wijzigingen werden aangebracht aan deze wet, vooral wat betreft de voorwaarden van oprichting van de ondernemingsraden.(459) Er zijn de uitvoeringsbesluiten van deze wet.(460) Er is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 Daarnaast zijn er partikuliere wetten die bijzondere bevoegdheden aan de ondernemingsraden geven.(461)
259. De ontwikkeling in verband met de ondernemingsraad is momenteel nog niet beëindigd. In de besluiten van de Sociaal en Economische Conferentie van februari-maart 1970 was sprake van het invoeren van een boekhoudkundig plan en van een hervorming van het statuut van de bedrijfsrevisoren. Over beide problemen werd door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven reeds advies uitgebracht.(462) Er zijn nog besprekingen aan de gang en deze punten
-
- (458) K.B. van 27 nov. 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden(B.S., 28 nov. 1973).
- (459) Wet van 23 jan. 1975 (B.S., 31 jan. 1975).
- (460) Naast het K.B. van 27 nov. 1973 is er op de eerste plaats het K.B. van 18 feb. 1971 tot regeling van de ondernemingsraden(B.S., 25 feb. 1971, gewijzigd door het K.B. van 24 jan. 1974(B.S., 7 feb. 1974) waarin vooral modaliteiten van de verkiezingen worden bepaald.
- (461) Deze wetten zullen geciteerd worden bij de bespreking van de bevoegdheid van de ondernemingsraden.
- (462) C.R.B., 12 juni 1972, Advies met betrekking tot de jaarrekeningen en het boekhoudplan, C.R.B.1972/378 en C.R.B. 12 juli 1972, Advies voor het revisoraat, C.R.B. 1972/433.

kregen nog geen definitieve oplossing.(463) De regeling van beide punten moet nochtans gezien worden als sluitstuk van de hervorming die door het Koninklijk besluit van 27 november 1973 werd aangebracht.

Er liggen ook fundamentele hervormingsvoorstellen ter tafel. Op zijn congres van 16 maart 1974 deed het A.C.V. het voorstel de ondernemingsraad om te vormen tot een werknemersraad. Dit betekent een wijziging in de samenstelling van de raad in die zin dat de pariteit wegvalt, en de raad enkel uit vertegenwoordigers van de werknemers bestaat. Tegelijkertijd werden voorstellen gedaan die een uitbreiding van de bevoegdheid inhielden.(464) Een gelijkaardig voorstel was reeds vroeger geformuleerd door de bij het A.C.V. aangesloten Landelijke Bedienden Centrale.(465)

260. In de nu volgende konkrete studie van de ondernemingsraad zal achtereenvolgens nader ingegaan worden op de oprichting, de samenstelling en de bevoegdheid van dit orgaan. De bescherming tegen ontslag van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad wordt hier niet behandeld. Dit komt later ter sprake bij de studie van de patronale mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.(466)

1. Oprichting

261. "Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers te werk stellen."(467) Aldus luidt de wet. Deze wetsbepaling vergt nochtans heel wat uitleg. Zowel het begrip

(463) Zie de huidige stand van zaken in H.OOGHE, De jaarrekening. Beschouwingen n.a.v. het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, in G.SCHRANS -J. GROOTAERT(red.), De onderneming morgen. Economisch en Financieel recht vandaag III, Gent, 1974, blz. 51-77.

(464) A.C.V. Voorstel van gewijzigde teksten werknemersraad, Buitengewoon Congres Brussel, 16 maart 1974.

(465) L.B.C. Zelf democratie bedrijven, Congres L.B.C. Knokke, 18-19-20 mei 1973.

(466) Cfr. infra deel III hoofdstuk II.

(467) Wet 20 sept. 1948, art. 14.

onderneming, als het genoemde aantal werknemers, als het begrip werknemers zelf, moeten nader verduidelijkt worden. Vooraf zij echter opgemerkt dat de wet slechts geldt voor de privé-sector.(468) Alhoewel het verslag van de Kamercommissie het tegenovergestelde kan doen blijken, (469) komt dit duidelijk tot uiting in andere voorbereidende documenten.(470) Voor het personeel in overheidsdienst zijn trouwens andere overlegorganen op het niveau van de ondernemingen of de diensten voorzien. (471)

262. Het in de wet voorziene aantal van 50 werknemers werd bedoeld als streefgetal. (472) Bij de start van de ondernemingsraden in 1950 diende enkel in ondernemingen die meer dan 200 werknemers te werk stelden een ondernemingsraad te worden opgericht. De andere ondernemingen dienden op kortere of langere termijn te volgen.(473) Door een wetswijziging van 15 maart 1954 (474) werd het aan de Koning overgelaten om op advies van de Nationale Arbeidsraad te bepalen in welke ondernemingen met 50 tot 200 werknemers, een ondernemingsraad moet opgericht worden.(475)

Momenteel is voorzien dat een ondernemingsraad moet opgericht worden van wanneer er gewoonlijk een gemiddelde tewerkstelling is van tenminste 150 werknemers. Voor de sociale verkiezingen van 1975 werd aan dit aantal niets veranderd.(476) Bovendien, en het betreft een be-

(468) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 243.

(469) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511 (verslag LEBURTON), R. BLANPAIN, Documentatie, blz. 44

(470) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 593 (aanvullend verslag LEBURTON) Ibid., blz. 74; Parl. doc. Senaat, 1947-1948 nr. 489 (verslag VAN ZEELAND), ibid., blz. 172.

(471) Zie de wet van 19 dec. 1974 (B.S., 24 dec. 1974).

(472) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 243.

(473) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 19

(474) Wet 15 maart 1954 (B.S., 2 april 1954), art. 2.

(475) Wet 20 sept. 1948, art. 28.

(476) K.B. 24 jan. 1975 (B.S., 4 feb. 1975), art. 1.

paling die sinds 1971 in de wet zelf werd opgenomen, (477) moet een ondernemingsraad opgericht worden in de ondernemingen waar bij vorige verkiezingen een ondernemingsraad werd opgericht, voor zover zij gewoonlijk gemiddeld tenminste 50 werknemers tewerkstellen.(478)

Telkens is er sprake van een "gewoonlijk gemiddeld" aantal tewerkgestelden. Hiermee wordt het rekenkundig gemiddelde bedoeld van de werknemers tewerkgesteld gedurende de vier kwartalen die de inzet van de verkiezingsprocedure voorafgaan.(479)

263. Het moet gaan om een bepaald aantal "werknemers". Hiermee wordt bedoeld iedereen die arbeid verricht krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.(480) Alle werklieden, bedienden - inbegrepen het leidinggevend personeel -, handelsvertegenwoordigers, studenten, schippers, zeelieden, huisarbeiders en leerlingen moeten dus meegerekend worden. Ook wanneer de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst zelfs voor een lange duur geschorst is, bijvoorbeeld wegens militaire dienst.(481)
264. Ook het begrip "onderneming" moest nader verduidelijkt worden. Hiervan zegt de wet: "Onder "onderneming" moet worden verstaan: de technische bedrijfseenheid."(482) Dit laatste begrip is echter niet duidelijk omschreven.

(477) Wet 17 feb. 1971 (B.S., 23 feb. 1971), art. 7.

(478) Wet 20 sept. 1948, art. 28. Zie ook K.B. 24 jan. 1975, art. 1

(479) Parl. doc. Kamer, 1962-1963, nr. 455/2 in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, Elz. 343; K.B. 18 feb. 1971 art. 13.

(480) Wet 20 sept. 1948, art. 14.

(481) K.B. 18 feb. 1971, art. 13; Ministerieel rondschrijven, B.S., 18 feb. 1975. Zie ook N.A.R., advies nr. 453 van 25 juli 1974, blz. 20.

(482) Wet 20 sept. 1948, art. 14.

De huidige opvattingen daarover in rechtsleer en rechtspraak worden goed weergegeven in een ministerieel rondschrijven naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 1971: "(de technische bedrijfseenheid) stemt niet noodzakelijk overeen met de juridische eenheid die de onderneming uitmaakt. Ze stemt overeen met de bedrijfszetel, of bedrijfszetels, indien deze zich onderling kenmerken door een bepaalde economische zelfstandigheid (een zekere onafhankelijkheid der directie van de zetel) en door een bepaalde sociale zelfstandigheid (verscheidenheid van mensenkringen)".(483) Hier moet echter aan toegevoegd worden dat het sociaal element als doorslaggevend moet worden geacht.(484) "Telkens een groep werknemers een zekere graad van samenhang vertoont, waardoor hij als een geheel kan optreden tegenover het ondernemingshoofd, heeft men met een "onderneming" te doen zoals de wet dit bedoelde."(485)

265. De notie "technische bedrijfseenheid" is dus belangrijk voor de vraag op welk niveau de ondernemingsraad moet opgericht worden indien de onderneming als juridische entiteit en de bedrijfszetel(s) niet samenvallen. De door rechtsleer en rechtspraak voorgehouden interpretatie kan nog steeds aanleiding geven tot heel wat betwistingen. Om hieraan een einde te stellen (486) werd door de wetswijziging van 1975 aan de Koning de bevoegdheid gegeven om een procedure op te stellen die moet gevolgd worden om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen. (487) In uitvoering hiervan, werd, wanneer de

(483) Ministerieel rondschrijven, B.S., 27 feb. 1971.

(484) R. BLANPAIN, Handboek, Blz. 241; J. PIRON-P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 24.

(485) J. STEYAERT, Ondernemingsraad, nr. 9.

(486) Parl. doc. Kamer, 1974-1975, nr. 364/4, blz. 5.

(487) Wet 20 sept. 1948, art. 14, zoals gewijzigd door de wet van 23 jan. 1975, art. 1.

juridische entiteit niet samenvalt met de technische bedrijfseenheid, volgende procedure voorzien:

- "a) binnen de dertig dagen die volgen op de bekendmaking van het koninklijk besluit waarbij de verkiezingsdatum wordt vastgesteld, is, wanneer het om een eerste verkiezing gaat, de werkgever ertoe gehouden de syndicale afvaardiging in te lichten en te raadplegen over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten aanzien van de juridische entiteit;
- b) bij de volgende verkiezingen is de werkgever ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad in te lichten en te raadplegen over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan in de structuur van de onderneming, en een verantwoording te geven over de nieuwe criteria van zelfstandigheid en van afhankelijkheid van de zetel ten aanzien van de juridische entiteit. Conform de reglementaire bepalingen betreffende de economische en financiële informatie, licht de werkgever de ondernemingsraad in zodra hij naderhand overweegt de zelfstandigheid of de afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid te wijzigen."(488)

Hierbij moet opgemerkt worden dat de hoger uit de rechtsleer en de rechtspraak aangehaalde bepaling van "technische bedrijfseenheid" blijft gelden. Er wordt immers gezegd dat deze termen moeten bepaald worden "rekening houdend met de rechtspraak en de rechtsleer."(489)

Vroeger moest de werkgever beslissen op welk niveau hij een ondernemingsraad zou instellen.(490) Ook dit werd niet gewijzigd. De beslissing blijft nog steeds in handen van de werkgever. Hij moet alleen de syndicale afvaardiging of de ondernemingsraad inlichten en om advies vragen. Hij is niet verplicht met dit advies rekening te houden.(491)

(488) K.B. 18 feb. 1971, art.1,§ 2, zoals gewijzigd door het K.B. van 24 jan, 1975 (B.S., 7 feb. 1975), art. 2.

(489) Parl. doc. Kamer, 1974-1975, nr. 364/1, blz.2.

(490) J. PIRON- P. DENIS, de ondernemingsraden, blz. 25.

(491) In geval van betwisting kan de beslissing van de werkgever aan het oordeel van de arbeidsrechtbank voorgelegd worden(wet 20 sept. 1948, art. 24).

266. Van het principe dat de ondernemingsraad moet opgericht worden in de technische bedrijfseenheid, wordt afgeweken wanneer de onderneming als juridische entiteit tenminste 150 werknemers tewerkstelt. In dit geval moet in de onderneming als juridische entiteit een ondernemingsraad opgericht worden, welk ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van haar zetels.(492) Deze bepaling werd ingevoerd om door artificiële indelingen van de onderneming, de wet niet van haar finaliteit te kunnen afwenden.(493)
267. De tekst van de wet zou echter tot verdergaande conclusies kunnen leiden. Men zou er uit kunnen opmaken dat in een onderneming met meerdere vestigingen, die omdat zij als technische bedrijfseenheden met een voldoende aantal werknemers, elk een ondernemingsraad moeten oprichten, ook een gemeenschappelijke ondernemingsraad in de juridische entiteit moet oprichten. De tekst van de wet zegt immers dat de verplichting op dit niveau een ondernemingsraad op te richten geldt van wanneer de onderneming als juridische entiteit meer dan 150 werknemers tewerkstelt, en dit onafhankelijk van het aantal werknemers in de verschillende vestigingen.

Een voorbeeld uit de voorbereidende werken kan deze conclusie versterken:

"Een onderneming heeft, in hoedanigheid van juridische entiteit, tenminste 150 werknemers in dienst. Zij telt echter verscheidene bedrijfzetels en elk daarvan wordt als een technische bedrijfseenheid aangezien; één van die zetels heeft tenminste 150 werknemers in dienst, de overige hebben er minde dan 150 in dienst. Daaruit volgt dat twee ondernemingsraden moeten worden ingesteld, waarvan één op het vlak van de juridische entiteit en één op het vlak van die technische bedrijfseenheid welke tenminste 150 werknemers in dienst heeft."(494)

De wetgever heeft echter niet de bedoeling gehad de oprichting van een ondernemingsraad in dergelijke omstandigheden verplicht te stellen. Dit blijkt uit het advies van de Nationale Arbeidsraad, waar deze regeling

(492) Wet 20 sept. 1948, art. 14, zoals gewijzigd door de wet van 23 jan. 1975, art. 1.

(493) Parl.doc. Kamer, 1974-1975, nr. 364/1, blz.2.

(494) Ibid., nr. 364/4, blz. 5.

door de werknemersorganisaties werd voorgesteld. Het voorstel strekte er enkel toe het begrip juridische entiteit suppletief te laten spelen.(495) Bij de voorbereidende werken van de wet die deze bepaling invoerde werd ook gesteld dat het begrip juridische entiteit een suppletieve rol speelt.(496) Toen hem bij de bespreking in de Senaatscommissie gevraagd werd of een gemeenschappelijke ondernemingsraad moest opgericht worden nadat elke eenheid die meer dan 150 werknemers tewerkstelt een ondernemingsraad had opgericht, antwoordde de Minister dat hij dat wenselijk achtte. Dus niet verplicht.(497) In de Senaatscommissie nuanceerde hij trouwens het hoger aangehaald voorbeeld dat hij in de Kamercommissie had gegeven:

"Een onderneming stelt als juridische entiteit tenminste 150 werknemers te werk. Zij bestaat uit verscheidene bedrijfszetels, die telkens als een andere technische bedrijfseenheid worden beschouwd. In een van die zetels zijn tenminste 150 arbeiders werkzaam. De andere zetels stellen elk minder dan 150 werknemers te werk, maar zij tellen in totaal tenminste 150 werknemers.

Er moeten dus twee ondernemingsraden worden gevormd: een in de zetel die tenminste 150 arbeiders te werk stelt en een voor de andere zetels. Er zal echter slechts een enkele ondernemingsraad worden opgericht voor de gehele firma, indien de andere zetels waar telkens minder dan 150 arbeiders werkzaam zijn, in totaal minder dan 150 arbeiders tellen. In het laatste geval zal er slechts een gemeenschappelijke raad zijn voor de zetel die tenminste 150 arbeiders telt en voor de andere.(498)

Alhoewel de tekst van de wet dus verder blijkt te gaan dan de bedoeling van de wetgever - in het zopas geciteerde voorbeeld blijkt dat de verplichting een ondernemingsraad op te richten in de juridische entiteit wel degelijk afhankelijk wordt gesteld van het aantal tewerkgestelden in de afzonderlijke zetels, dit in tegenstelling met de tekst van de wet - toch moet men de voorkeur geven aan een restriktieve interpretatie. Het verplicht stellen van een gemeenschappelijke ondernemingsraad, ook wanneer ondernemingsraden bestaan op het ni-

(495) N.A.R., advies nr. 453 van 25 juli 1974, blz. 9.

(496) Parl. doc. Kamer, 1974-1975, nr. 364/4 blz. 20.

(497) "Wij zijn van oordeel dat een gemeenschappelijke ondernemingsraad voor een onderneming die in verschillende eenheden is gesplitst, een goede zaak zou zijn."(Parl. doc. Senaat, 1974-1975, nr. 496/2, blz.6).

(498) Parl. doc. Senaat, 1974-1975, nr. 496/2, blz.2.

veau van de verscheidene technische bedrijfseenheden, vereist een duidelijker wettekst. Het zou immers een fundamentele verandering betekenen. Bovendien veronderstelt het wettelijke bepalingen tot oplossing van bevoegdheidsconflicten tussen de ondernemingsraden per technische bedrijfseenheid en de centrale ondernemingsraad.(499)

Volgende situatie kan daarom als type voorbeeld dienen waarop de nieuwe bepaling van toepassing is:

"Een onderneming heeft, als juridische entiteit meer dan 150 werknemers in dienst, doch in verscheidene technische bedrijfseenheden van de onderneming wordt het minimum aantal werknemers van 150 niet bereikt. In dit geval hoeft er één enkele ondernemingsraad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit."(500)

Als algemene regel blijft dus gelden dat een ondernemingsraad moet opgericht worden in de technische bedrijfseenheid. In bijkomende orde kan de oprichting van een ondernemingsraad in de juridische entiteit verplicht gesteld worden.

In de meest voorkomende gevallen is de technische bedrijfseenheid een onderdeel van de juridische entiteit. Dat het echter ook andersom kan zijn blijkt uit het volgende voorbeeld:

"Een onderneming, die als een economisch geheel kan worden beschouwd, ontplooit verschillende activiteiten welke samen evenwel één technische bedrijfseenheid vormen, splitst zich in verschillende rechtspersonen om aan de toepassing van de wet te ontsnappen. Als voorbeeld kan worden geciteerd een onderneming die in totaal meer dan het wettelijk vereiste minimum aantal werknemers tewerkstelt; na de splitsing bereikt iedere rechtspersoon dit minimum aantal echter niet meer. Moet in dat geval een ondernemingsraad worden opgericht voor de onderneming als dusdanig? Het antwoord van de Minister hierop is bevestigend."(501)

(499) De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben er trouwens de voorkeur aan gegeven om het probleem van de werking van ondernemingsraden in ondernemingen met meerdere zetels conventioneel te regelen. (N.A.R., advies nr. 453 van 25 juli 1974, blz. 8). Daartoe sloten zij trouwens een speciale C.A.O. (C.A.O. nr. 15 van 25 juli 1974 tot wijziging van aer. 15 van de C.A.O. nr. 9).

(500) Parl. doc. Kamer, 1974-1975, nr. 364/4, blz. 5.

(501) Ibid.

Het laatste voorbeeld moet in zoverre verduidelijkt worden dat het slechts gaat om een splitsing onmiddellijk vóór de verkiezingen. Gevallen waarin de splitsing om economische motieven gebeurt, worden niet gevisieerd. Het gaat er om te vermijden dat ondernemingen de wet omzeilen. Het gaat dus om ondernemingen waar vóór de splitsing een ondernemingsraad bestond en die, door de splitsing in verscheidene eenheden, niet meer onder de wet zou vallen.(502)

268. Een andere moeilijkheid in verband met het begrip onderneming stelt zich rond de vraag of het in de wet gebruikte begrip betrekking heeft op elke instelling die werknemers tewerkstelt, of enkel op instellingen met industriële en commerciële doeleinden. Of in verenigingen zonder winstoogmerken, in beroepsorganisaties, mutualiteiten, ziekenhuizen, onderwijsinstellingen, enz. al dan niet een ondernemingsraad moet opgericht worden is afhankelijk van het antwoord op deze vraag.(503)

Vrij algemeen wordt aanvaard dat de wet enkel betrekking heeft op instellingen met industriële en commerciële doeleinden. Ter verantwoording hiervoor beroept men zich op het algemeen kader waarin de wet tot stand kwam(504) en op sommige bevoegdheden van de ondernemingsraad die enkel zin zouden hebben in ondernemingen met industriële en commerciële doeleinden.(505) De voorbereidende werken van wetten die de wet van 20 september 1948 hebben gewijzigd, bevestigen dit standpunt.(506)

(502) Parl. doc. Senaat, 1974-1975, nr. 496/2, blz.6.

(503) J. PIRON - P.DENIS, De ondernemingsraden, blz. 21.

(504) De bepalingen over de ondernemingsraad zijn opgenomen in de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven.

(505) J. PIRON-P. DENIS, De ondernemingsraden, blz.20-22.

(506) Vgl. Parl. doc. Senaat, 1962-1963, nr. 74, blz.3; Parl. doc. Kamer, 1965-1966, nr.166/1, blz. 4 (het betreft de memorie van toelichting van de wet van 28 juni 1966 betreffende de sluiting van de onderneming. Voor de bepaling van het begrip onderneming wordt echter ./...

Alhoewel er stevige argumenten kunnen aangehaald worden om het tegenovergestelde standpunt te verdedigen(507) toch heeft de wetgever in 1975 erkent dat de wet zelf niet van toepassing is op ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit. Hij deed dit door te stellen dat de Koning het toepassingsgebied van de wet tot dergelijke ondernemingen kan uitbreiden.(508) Een dergelijke uitbreiding is ondertussen gebeurt. Bij koninklijk besluit werd bepaald dat voor toepassing van de wet van 20 september 1948 de ondernemingen met of zonder industriële of commerciële finaliteit worden bedoeld.(509)

269. Dat deze bevoegdheidsuitbreiding enkel bij koninklijk besluit werd geregeld is wellicht het gevolg van het verdeeld advies van de Nationale Arbeidsraad over deze materie. De werkgeversorganisaties, alsmede de A.C.L.V.B. en het A.C.V. waren er voorstander van dat ondernemingsraden ook werden opgericht in ondernemingen zonder industriële of commerciële finaliteit. Het A.B.V.V. was van oordeel dat op de eerste plaats de ondernemingen met een economische finaliteit die 50 tot 149 werknemers tewerkstellen, onder de toepassing van de wet moesten gebracht worden.(510) In de Nationale Arbeidsraad was er echter eensgezindheid om te verklaren dat de wet in geen geval van toepassing moet zijn op de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties zoals die in de wet van 5 december 1968 bepaald zijn.(511) Deze uitzondering is echter noch in de wet, noch in het uitvoeringsbesluit opgenomen, zodat ook in deze organisaties een ondernemingsraad moet opgericht worden, indien de door de wet vereiste minimum tewerkstelling bereikt is. Er kan echter aan getwijfeld worden of in deze organisaties effectief ondernemingsraden zullen opgericht worden.

././.. verwezen naar de wet van 20 sept. 1948); Beknopt verslag Kamer, 30 maart 1971, blz. 724.

(507) Zie o.m. R. BLANPAIN, Handboek, blz. 242.

(508) Wet 20 sept. 1948, art. 14, zoals gewijzigd door de wet van 23 jan. 1975, art. 1.

(509) K.B. 18 feb. 1971, art. 1 § 1, zoals gewijzigd door K.B. van 24 jan. 1975, art. 2.

(510) N.A.R., advies nr. 453 van 25 juli 1974, blz. 12-13.

(511) Ibid., blz. 13.

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties hebben immers de verbintenis aangegaan in de schoot van de representatieve organisaties geen kandidatenlijsten in te dienen voor de oprichting van ondernemingsraden.(512)

270. Hierbij rijst de vraag op wie de verplichting rust een ondernemingsraad op te richten en of bij overeenkomst tussen werkgevers- en werknemersorganisaties van deze verplichting kan afgeweken worden.(513) De verplichting een ondernemingsraad op te richten rust ongetwijfeld op de werkgever. Hij moet het initiatief nemen om de raad op te richten.(514) Er zijn trouwens strafsancties voorzien voor een werkgever die in strijd met de wettelijke voorschriften geen ondernemingsraad opricht.(515) Konkreet betekent dit dat de werkgever de datum van de verkiezingen moet aanplakken (516) en de kiezerslijsten moet opstellen.(517)

Vanaf dat ogenblik ontsnapt de oprichting van de ondernemingsraad aan de verantwoordelijkheid van de werkgever.

(512) Ibid.

(513) Vgl. de hoger vermelde situatie in de bouwnijverheid (cfr. supra nr.233) waar overeengekomen werd geen ondernemingsraden op te richten. De werknemersorganisaties verbonden er zich toe geen kandidaturen in te dienen. De werkgevers werden ontslagen van elke formaliteit met het oog op de voorbereiding van de sociale verkiezingen. De bevoegdheden van de ondernemingsraden worden overgeheveld naar de syndicale afvaardiging.

(514) Wet 20 sept. 1948, art. 16.

(515) Ibid., art. 32. Ook een administratieve geldboete is mogelijk (wet 30 juni 1971 art. 1,16°)

(516) K.B. 18 feb. 1971, art. 20.

(517) Ibid., artt. 3-12. Zowel de vaststelling van de verkiezingsdatum als het opstellen van de kiezerslijsten gebeurt door de ondernemingsraad bij een vernieuwing van de raad.

Een ondernemingsraad kan immers slechts opgericht worden langs de organisatie van verkiezingen.(518) De werknemersvertegenwoordigers worden verkozen door het personeel, (519) op basis van kandidatenlijsten voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties.(520) De werkgever kan dus enkel de indiening van de kandidatenlijsten afwachten.(521) De werknemersorganisaties zijn echter niet verplicht kandidatenlijsten in te dienen. Het kan dus gebeuren dat geen verkiezingen kunnen georganiseerd worden, en dat geen ondernemingsraad kan opgericht worden, omdat geen kandidatenlijsten werden ingediend. De werkgever heeft nochtans aan zijn uit de wet voortvloeiende verplichtingen voldaan.(522)

271. Door een overeenkomst kunnen de bepalingen over de oprichting van een ondernemingsraad dus omzeild worden. Een dergelijke overeenkomst kan echter niets afdoen van de wettelijke verplichtingen. De wet op de oprichting van de ondernemingsraden is ongetwijfeld van dwingende aard. De nietnaleving van de verplichtingen worden met strafsancties gesanctioneerd. Dit betekent konkreet dat niettegenstaande het bestaan van bedoelde overeenkomsten, de werkgever verplicht blijft de verkiezingsprocedure in te stellen door het aanplakken van de verkiezingsdatum en door het opstellen van de kiezerslijsten.(523)

(518) A. NAESSENS, Verplichtingen van de werkgever, in Arbeidsrecht, C.A.D., blz. I.4.30.

(519) Wet 20 sept. 1948, art. 18.

(521) Hierbij kan het uiteraard gebeuren dat hij druk uitoefent op zijn personeel om zich geen kandidaat te stellen, zodat de vakorganisaties geen kandidatenlijsten kunnen indienen. Dit niettegenstaande de wettelijke bescherming van kandidaten en verkozenen. (Cfr. infra over deze bescherming deelIII)

(520) Ibid., art. 20

(522) Indien geen verkiezingen plaatshebben moet er toch een kiesbureau worden samengesteld dat in een aan de inspecteur-districthoofd te verzenden proces-verbaal vermeldt waarom geen verkiezingen hebben plaatsgehad.(K.B. 18 feb. 1971, art. 53).

(523) Een overeenkomst kan de werkgevers niet ontslaan van elke formaliteit met het oog op de voorbereiding van de verkiezingen zoals het in de bouwsector gebeurde.

2. Samenstelling

272. De ondernemingsraad is enerzijds samengesteld uit het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem aangewezen werkelijke en plaatsvervangende vertegenwoordigers. (524) Voor deze aanwijzing zijn geen nadere voorwaarden of formaliteiten voorzien. (525) Alleen wordt gezegd dat de werkgever en zijn afgevaardigden niet talrijker mogen zijn dan de afgevaardigden van het personeel. (526) Bovendien moet de werkgever de lijst van zijn afgevaardigden door aanplakking bekendmaken op het ogenblik dat de personeelsafvaardiging wordt bekend gemaakt. (527) De werkgever of zijn gemachtigde nemen het voorzitterschap waar van de ondernemingsraad. (528) Anderzijds bestaat de ondernemingsraad uit een aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieven mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijftien. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden. (529) Het preciese aantal afgevaardigden staat in functie van het aantal personeelsleden. (530)

(524) Wet 20 sept. 1948, art. 16, a.

(525) Er zijn voorstellen geweest om de patronale voordracht aan bepaalde voorwaarden te binden. (Cfr. N.A. R., advies nr. 453 van 25 juli 1974, blz. 17-18; Parl. doc. kamer, 1974-1975, nr. 364/3, blz. 2).

Deze voorstellen werden echter verworpen. (Parl. doc. Kamer, 1974-1975, nr. 364/4, blz. 7.) Er werd wel gezegd dat "Hoewel de werkgever zijn afgevaardigden moet kunnen aanwijzen op grond van de specialiteit van de vraagstukken die in de Raad worden behandeld, mag hij toch in de raad geen verwarring stichten door een beurtregeling voor de aanwijzing van de afgevaardigden in te voeren." (Parl. doc. Kamer, 1974-1975, nr. 364/4, blz. 7).

(526) K.B. 18 feb. 1971, art. 19.

(527) Ibid., art. 61.

(528) Wet 10 sept. 1948, art. 22 § 1.

(529) Wet 20 sept. 1948, art. 16, b.

(530) K.B. 18 feb. 1971, art. 14.

273. De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers van de onderneming.(531) Het is niet de bedoeling deze verkiezingsprocedure in detail te beschrijven.(532) Toch moeten enkele belangrijke aspecten belicht worden.
274. De verkiezingen gebeuren op door de representatieve werknemersorganisaties voorgedragen kandidatenlijsten.(533) Als representatieve werknemersorganisaties worden beschouwd de op het nationaal vlak opgerichte interprofessionele werknemersorganisaties die ten minste 50 000 leden tellen en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn alsmede de beroeps- en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deeluitmaken van een dergelijke interprofessionele organisatie.(534) Er wordt dus gebruik gemaakt van dezelfde criteria als de hoger vermelde in de wet van 5 december 1968.(535) Voor het voordragen van kandidatenlijsten hebben dus het A.B.V.V. de A.C.L.V.B. en het A.C.V. en de daarbij aangesloten organisaties een monopolie.
275. In de procedure is een speciale vertegenwoordiging voorzien voor de jonge werknemers, indien zij in voldoende aantal in de onderneming aanwezig zijn. Met jonge werknemers worden de werknemers beneden de 21 jaar bedoeld(536)

(531) Wet 20 sept. 1948, art. 18.

(532) Zie wet 20 sept. 1948, artt. 18-21; K.B. 18 feb. 1971, artt.1bis-57. Zie o.m. J. PIRON-P.DENIS, De ondernemingsraden, blz. 164-214.

(533) Wet 20 sept. 1948, art. 20.

(534) K.B. 18 feb. 1971, art. 18.

(535) Cfr. supra nr. 120.

(536) Wet 20 sept. 1948, art. 16, b.; K.B. 18 feb. 1971, art. 15.

Er zijn afzonderlijke kiescolleges voor werklieden, bedienden en jongeren wanneer deze categorieën in voldoende aantal in de onderneming aanwezig zijn.(537) In een dergelijk geval zijn de vertegenwoordigers in de ondernemingsraad van de werklieden, van de bedienden en van de jongeren alsdusdanig erkenbaar.

276. Belangrijk bij deze verkiezingen is dat het leidinggevend personeel er niet bij betrokken wordt. Zij kunnen zich niet kandidaat stellen.(538) Zij zijn evenmin stemgerechtigd.(539) Rondom de bepaling van het begrip leidinggevend personeel in deze kontekst zijn er steeds heel wat kontroversen geweest. Alhoewel er voorstellen in die zin zijn geweest(540) geeft de wet geen bepaling van dit begrip. Het wordt aan de Koning overgelaten om te bepalen wat onder dit begrip moet worden verstaan.(541) Het betreffende uitvoeringsbesluit geeft evenmin een nauwkeurige omschrijving van dit begrip. Het voorziet in een procedure waarbij de werkgever bij name de personen aanwijst die effectief met een leidende functie zijn belast.(542) Tegen deze aanwijzing kunnen de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties klacht neerleggen die eventueel door de arbeidsrechtbank zal behandeld worden.(543) Bij blijvende onenigheid is het dus in laatste instantie de arbeidsrechtbank die de lijst van het leidinggevend personeel opstelt. Alles bij elkaar is het initiatief dus in handen van de werkgever en hebben vooral de vakorganisaties de soms ondankbare taak om "leidinggevend personeel" tot "gewoon personeel" te "degraderen".

(537) Wet 20 sept. 1948, art. 20.

(538) Ibid., art. 19, 2°.

(539) K.B. 18 feb. 1971, art. 1bis.

(540) Zie o.m. Parl. doc. Senaat, B.Z. 1974, nr. 49; N.A.R., advies nr. 453 van 25 juli 1974, blz. 15-17.

(541) Wet 20 sept. 1948, art. 19.

(542) K.B. 18 feb. 1971, art. 6.

(543) Ibid., artt. 7-11.

Naar aanleiding van de verkiezingen van 1975 werd de mogelijkheid van de werkgever om naar goeddunken de lijst van het leidinggevend personeel op te stellen beperkt doordat de Koning bepaalde dat hij enkel de "personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen"(544) als leidinggevend personeel mag aanwijzen. Dat deze vage bepaling nog tot heel wat betwistingen aanleiding zal geven hoeft geen betoog.

3. Bevoegdheid

— — — — —

277. De bevoegdheden van de ondernemingsraad hebben betrekking op verschillende aangelegenheden. Ook de aard van de bevoegdheden verschilt. Op grond hiervan worden in de literatuur verschillende indelingen gemaakt van de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Men klasseert ze ofwel volgens de materie waarop de bevoegdheid betrekking heeft(545) ofwel volgens de aard van de bevoegdheid.

(544) Ibid., art. 6 zoals gewijzigd door het K.B. van 24 jan. 1975, art.7.

(545) De meest gebruikelijke indeling is dan bevoegdheden op sociaal gebied tegenover bevoegdheden op economisch-financieel gebied.(Zie o.m.R. BLANPAIN-M. EYSKENS, op.cit.; M. STROOBANT, De economische bevoegdheid; M. STROOBANT(red.) De medezeggenschap; J. STEYAERT, Informatie aan de ondernemingsraden, in G. SCHRANS-J. GROOTAERT, De onderneming morgen, blz. 79-113.) Reeds vroeger werd er op gewezen dat dit in België veel gebruikte onderscheid tussen sociale en economische aangelegenheden moeilijk houdbaar is (Cfr. supra nr.140; zie ook M. STROOBANT, De economische bevoegdheid, blz.58-59).

Andere indelingen op basis van de materie vindt men bvb. in het Verslag LEBURTON, waar sprake is van technische bevoegdheden, economische en financiële bevoegdheden, paritaire en economische raadpleging en van sociale bevoegdheden (Parl.doc.Kamer, 1947-1948, nr. 511 in R. BLANPAIN Ondernemingsraden Documentatie blz.46-50) en P. GEVERS, Ondernemingsraden blz. 183-256 die spreekt over het economisch-financieel beleid en het arbeidsorganisatorisch en structureel beleid, het personeelsbeleid en de overleg organisatie.

(546)

Deze indelingen verschillen van auteur tot auteur. In plaats van een bepaalde indeling over te nemen, of in plaats van er nieuwe aan toe te voegen, lijkt het meer aangewezen de bevoegdheden van de ondernemingsraad weer te geven op basis van de formulering en de volgorde van de wet van 20 september 1948 zelf.(547) Bij de lezing van deze tekst van de wet moet er echter rekening mee gehouden worden dat deze bepalingen eventueel nader uitgewerkt, aangevuld of gewijzigd zijn door andere rechtsbronnen die betrekking hebben op de bevoegdheid van de ondernemingsraad.(548) Daarna zal stilgestaan worden bij de bevoegdheden die de ondernemingsraad put uit rechtsbronnen zonder dat er een rechtstreeks verband is met zijn bevoegdheden uit de wet van 1948.

Voorafgaandelijk zij nog opgemerkt dat de ondernemingsraad zijn taken uitoefent binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten of beslissingen van de paritaire comités.(549)

(546) Mogelijke indelingen zijn hier: informatie verwerving, advies-raadpleging, medebeslissing, zelfbestuur (R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 51; vgl. J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 38-78); samenwerking, voorlichting, adviseren-de opdracht, beslissende opdracht, toezicht (R. BLANPAIN, Handboek, blz. 251-257); geestelijke opdracht, voorlichting, advies-suggestie of onderzoek, actie (Verslag VAN ZEELAND, Parl. doc. Senaat, 1947-1948, nr. 489 in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden, Dokumentatie, blz. 172-174).

(547) Zie wet 20 sept. 1948, art. 15.

(548) Vooral C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972 en het K.B. van 27 nov. 1973 dienen hier in het bijzonder vermeld.

(549) Wet 20 sept. 1948, art. 15.

Bovendien moet men er bij deze bespreking rekening mee houden dat de ondernemingsraad niet opgericht werd als een eisend orgaan. Eisend optreden is de taak van de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraden vervangen de syndicale afvaardiging niet.(550)

A. Bevoegdheden van de ondernemingsraad volgens de wet van 20 september 1948.

a. Arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden en rendement

278. "De ondernemingsraden hebben tot taak... hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen."(551)

"Onder arbeidsorganisatie moet onder meer verstaan worden: functie en jobanalyse, waaruit vervolgens voorstellen voor een gewijzigde taakverdeling en werkorganisatie in de onderneming kan worden afgeleid. Met rendement bedoelt men de fysische productiviteit van de onderneming of van haar afdelingen. Het rendement heeft uiteraard een invloed op de arbeidsvoorwaarden in de onderneming. Het rendement kan worden uitgedrukt als een fysische hoeveelheid per tijdseenheid geproduceerd; het kan ook worden bepaald als een fysische hoeveelheid per werknemersuur."(552)

De hier omschreven bevoegdheid is nader gespecificeerd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9. Daar wordt gezegd dat de ondernemingsraad moet voorgelicht worden over de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen. (553)

(550) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 252.

(551) Wet 20 sept. 1948, art. 15, a.

(552) R. BLANPAIN - M. FYSKENS, op. cit., blz. 12.

(553) C.A.O. nr. 9, art. 10.

Bedoelde maatregelen betreffen onder meer:

- de veranderingen in de organisatie van de ganse onderneming of van een gedeelte er van;
- de wijzigingen in de werkverdeling;
- de wijzigingen in de materiële en menselijke omgeving (bijvoorbeeld: inplanting van machines die de arbeidsvoorwaarden wijzigen...);
- de toepassing van de studies met betrekking tot de organisatie van het werk;
- de veranderingen in de fabricatie- en werkmethodes;
- de structuurwijzigingen van het organigram, met uitzondering van de individuele gevallen.(554)

De te verstrekken inlichtingen moeten betrekking hebben op collectieve maatregelen die de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden zouden wijzigen. Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of op individuele werknemers, moeten deze vooraf ingelicht worden en geraadpleegd. Hierbij kunnen die werknemers zich op hun verzoek laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde.(555)

In de besprekingen bij het sluiten van deze overeenkomst kwam ook tot uiting dat het om maatregelen moet gaan die een zekere graad van belangrijkheid bezitten. Bijkomstigheden vallen niet onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad. Als voorbeeld werd aangehaald dat de ondernemingsraad niet moet tussenkomen bij de verplaatsing van enkele standen in een grootwarenhuis.(556)

Uit de tekst van de wet zou men kunnen afleiden dat enkel wijzigingen terzake en niet de bestaande toestanden aan de ondernemingsraad moeten voorgelegd worden. Bij

(554) Ibid., commentaar bij art. 10.

(555) Ibid.

(556) J. PIRON -P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 55

overeenkomst wordt evenwel bepaald dat de tekst van de wet inhoudt dat de ondernemingsraad het recht heeft advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over de bestaande toestanden betreffende de organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming.(557)

b. Economische en financiële informatie.

279. "De ondernemingsraden hebben tot taak... van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:

1° Ten minste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;

2° Op gezette tijden en ten minste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, de mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in ministerraad overlegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, of van de representatieve organisaties van ondernemingshoofden en arbeiders.

Op verzoek van de door de arbeiders benoemde leden van de ondernemingsraad worden de medegedeelde verslagen en bescheiden juist en volledig verklaard door een beëdigd revisor, erkend door de bevoegde bedrijfsraad, of, indien er geen is, door de Koning, op voordracht van de representatieve organisaties van de ondernemingshoofden en de loontrekkenden.

De revisor wordt aangewezen door de ondernemingsraad. Bij onenigheid in de schoot er van wordt hij aangewezen door de bevoegde bedrijfsraad.

Zolang het statuut van de bedrijfsrevisoren niet door een nieuwe wet is geregeld, zullen de rechten en plichten van die revisoren, binnen de grenzen van de in voorgaande alinea bedoelde opdracht, en hun verantwoordelijkheden ten opzichte van de onderneming, overeenstemmen met die bepaald bij artikel 65 der wet op de vennootschappen."(558)

(557) C.A.O. nr. 9, commentaar bij art. 10.

(558) Wet 20 sept. 1948, art. 15, b.

Een gedetailleerd koninklijk besluit zoals in deze tekst bedoeld, kwam slechts tot stand eind 1973. Het verving het als voorlopig bechouwd koninklijk besluit van 27 november 1950.(559) De bepalingen van het koninklijk besluit van 27 november 1973 moeten hier nader onderzocht worden. Tegelijkertijd moet met enkele andere bepalingen rekening gehouden worden. Daarbij moet achtereenvolgens onderzocht worden over welke entiteiten bedoelde informatie moet gegeven worden, welke informatie moet verstrekt worden, of er mogelijkheden zijn tot afwijking, en welk gebruik de leden van de ondernemingsraad van de gekregen informatie kunnen maken.

1.- Entiteiten waarover inlichtingen moeten gegeven worden

280. Vooraleer gedetailleerd weer te geven welke inlichtingen moeten verstrekt worden, moet eerst nagegaan worden over wat de informatie moet verstrekt worden. Volgens de tekst van de wet moeten inlichtingen gegeven worden over de "onderneming". Wat wordt in deze kontekst met dit begrip bedoeld? Zoals reeds hoger gezegd moet voor de oprichting van een ondernemingsraad de onderneming gezien worden als de "technische bedrijfseenheid". In bijkomende orde moet een ondernemingsraad opgericht worden op het niveau van de juridische entiteit.(560) Er kan niet aan getwijfeld worden dat de ondernemingsraad de in de wet bedoelde informatie moet krijgen over de aldus bepaalde onderneming waarvoor hij werd opgericht.(561)
281. Er is echter meer. Het uitvoeringsbesluit bepaalt uitdrukkelijk dat eveneens informatie moet gegeven worden, zowel over de juridische als over de economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt(562)
- (559) Cfr. supra nr. 256.
(560) Cfr. supra nr. 256.
(561) K.B. 27 nov. 1973, art. 1.
(562) Ibid.

Belangrijk hierbij is dat bedoelde informatie eveneens moet gegeven worden over de economische en financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt, zelfs al is zij er juridisch onafhankelijk van.(563) Dit betekent konkreet dat aan de ondernemingsraad van de Belgische vestiging van een multinationale onderneming, inlichtingen moeten gegeven worden over de productiviteit en de "gang" van de multinational in zijn geheel. Dit betekent ook dat aan de ondernemingsraad van een onderneming die gecontroleerd wordt door een holding, informatie dient verstrekt over de holding zelf.(564)

282. Er dient niet alleen informatie verstrekt over entiteiten die ruimer zijn dan het begrip onderneming, gebruikt in de wet van 1948, maar eventueel moet ook informatie verstrekt worden over entiteiten die kleiner zijn. Voor uitdrukkelijk bepaalde aangelegenheden, moet de informatie eveneens per onderdeel verstrekt. Dit moet echter slechts gebeuren "wanneer de onderneming productiecentra bevat die voorzien zijn van een eigen bestaan", (565) en voor zover de onderneming over uitgesplitste inlichtingen beschikt.

(563) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 1

(564) Over het begrip economische of financiële entiteit is weinig of geen jurisprudentie voorhanden. Het juist afbakenen van dergelijke eenheden kan tot heel wat betwistingen aanleiding geven. Men kan zich hierbij trouwens afvragen of louter economische en financiële criteria in de plaats kunnen gesteld worden van de juridische criteria, zonder voorafgaandelijke bekrachtiging in rechte (Zie R. DELBEKE, Toepassing van het Koninklijk Besluit van 27. nov. 1973, in Ondernemen, april 1974, blz. 179.)

(565) K.B. 27 nov. 1973, art. 1.

Ter verduidelijking van dergelijke productiecentra wordt gezegd dat het moet gaan om homogene productiecentra, waarvan het eigen bestaan of de autonomie "gewoonlijk gekenmerkt worden door de mogelijkheid om binnen de hiërarchie min of meer vrij te beschikken over eigen werkmiddelen, bijvoorbeeld op het budgettair plan".(566) Voor de rest is het de ondernemingsraad zelf die bevoegd is om uit te maken of bepaalde groepen, secties of afdelingen als onderdelen in de zin van het uitvoeringsbesluit kunnen beschouwd worden. Wanneer men hierover in de ondernemingsraad niet tot een akkoord kan komen, is een geschillenprocedure voorzien.(567)

(566) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art.

1. Zie ook R. DELBEKE, Toepassing van het Koninklijk besluit van 27 november 1973, blz. 179-180.

(567) Deze geschillenprocedure is wat de procedure zelf betreft, bijna identiek aan de procedure die voorzien is om in geval van uitzonderlijke situaties bepaalde inlichtingen in een andere vorm te geven of uit te stellen. Zoals later uitvoeriger zal toegelicht worden, wordt de uitspraak overgelaten aan een door de Koning aangewezen ambtenaar. In de procedure is wel een verschilpunt. Geschillen i.v.m. het begrip onderdeel kunnen zowel door werkgever (vertegenwoordigers) als door werknemersvertegenwoordigers worden voorgelegd. Het aanvragen van de uitzonderingsprocedure kan alleen het ondernemingshoofd.

Belangrijker is echter het verschil in de aard van de tussenkomst van de bevoegde ambtenaar. Het uitstellen van informatie of het geven van informatie onder een andere vorm, is afhankelijk van een toelating van de aangewezen ambtenaar. Bij onenigheid over het begrip onderdeel krijgt de ambtenaar de bevoegdheid om een geschil te regelen. Bij dit laatste kan men zich de vraag stellen of er een voldoende juridische basis is om door een K.B. aan ambtenaren de bevoegdheid te geven om geschillen te regelen. Zie meer hierover in C. QUISTHOUDT, De regeling inzake economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad, in Ondernemen, april 1974, blz. 174-175.

2.- Te verstrekken inlichtingen

283. Aan de ondernemingsraad dient over de hoger beschreven entiteiten bij zijn oprichting of zijn hernieuwing een basisinformatie verstrekt. Deze informatie moet jaarlijks geaktualiseerd worden door een jaarlijkse voorlichting, en minstens om de drie maanden door een periodieke voorlichting. Uitzonderlijke gebeurtenissen moeten bovendien tijdens een occasionele voorlichting worden toegelicht. Tenslotte moeten alle documenten die aan de vennoten worden medegedeeld eveneens aan de ondernemingsraad worden overhandigd, wanneer de onderneming in de vorm van een vennootschap is opgericht.(568)

A) Basisinformatie

284. In de basisinformatie moeten inlichtingen verstrekt worden over de volgende gegevens:

a) Het statuut van de onderneming

285. Inlichtingen in verband met het statuut van de onderneming hebben betrekking op de juridische entiteit. Zij moeten dus gegeven worden ofwel voor de onderneming zelf indien deze op zichzelf een juridische entiteit uitmaakt, of in het andere geval, voor de juridische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.(569)

Informatie over het statuut van de onderneming moet ten minste bevatten:

- a) de juridische vorm van de onderneming
- b) haar statuten en de eventuele wijzigingen er van
- c) haar leiding
- d) haar financieringsmiddelen op halflange en lange ter-

(568) K.B. 27 nov. 1973, art. 2.

(569) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 5.

mijn en vooral de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische en financiële entiteiten. De aard van deze betrekkingen moet eveneens medegedeeld worden.

Bij de financieringsmiddelen wordt de lijst van de voornaamste aandeelhouders in een vennootschap op aandelen als voorbeeld gesteld. Over de economische en financiële betrekkingen wordt gezegd dat het gaat om enerzijds de financiële deelneming van de onderneming in het kapitaal van andere ondernemingen, en anderzijds de financiële deelneming van andere ondernemingen in haar kapitaal. Het wordt echter beperkt tot deze deelnemingen die genomen worden met de bedoeling duurzame banden te leggen tussen de ondernemingen en die van die aard zijn dat zij op de ene of andere wijze de mogelijkheid scheppen om het economisch beleid van de onderneming te controleren.(570)

e) eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming.(571)

"Het gaat hier natuurlijk niet om de veelvuldige contracten van beperkte draagwijdte die elke onderneming verplicht is af te sluiten in het kader van haar dagelijkse activiteit, maar het betreft de mededeling van overeenkomsten en akkoorden die met andere ondernemingen banden van een zekere duurzaamheid tot stand brengen en die een invloed uitoefenen op het economisch beleid van de onderneming. Het betreft, bijvoorbeeld, beheersovereenkomsten, contracten tot verdeling van de winsten, optie- of verkooprechten met betrekking tot een belangrijk deel van het actief, enz."(572)

Van dergelijke overeenkomsten moet het bestaan en de aard meegedeeld worden, niet de tekst zelf.(573)

b) De concurrentiepositie van de onderneming op de markt

286. Bij het geven van deze informatie moet men een verzoening proberen te bereiken tussen twee soms tegengestelde belangen :

(570) Ibid.

(571) Ibid., art. 5.

(572) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 5.

(573) J. STEYAERT, Informatie, blz. 101.

het verstrekken van een volledige voorlichting en een gunstige concurrentiepositie behouden. Daarom moet er voor gezorgd worden dat de inlichtingen duidelijk genoeg zijn om aan de ondernemingsraad toe te laten zich een oordeel te vormen over de marktpositie van de onderneming, waarbij evenwel rekening moet gehouden worden met het feit dat sommige gegevens noodzakelijkerwijze confidentieel zijn.(574) Naar algemene regel ontslaat het confidentieel karakter van bepaalde gegevens het ondernemingshoofd echter niet van de verplichting deze gegevens mede te delen. Doordat de leden van de ondernemingsraad gebonden zijn door het beroepsgeheim,(575) is het vertrouwelijk karakter beschermd.(576)

De informatie in verband met de concurrentiepositie van de onderneming moet minstens bevatten :

- a) de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmee de onderneming rekening moet houden;
- b) de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden;
- c) de afzetgebieden;

De bedoeling van deze drie punten is de ondernemingsraad in te lichten zowel over de sterkte en de ontwikkelingskansen op de markt, als over de moeilijkheden die de onderneming op dit gebied ondervindt.(577)

- d) de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming;
- e) de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met het Ministerie van Economische Zaken, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;

(574) K.B. 27 nov. 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 6.

(575) Wet 20 sept. 1948, art. 30.

(576) Over het vertrouwelijk karakter van sommige gegevens en de gevolgen daarvan op de plicht tot informatie, wordt later uitvoeriger gehandeld.

(577) K.B. 27 nov. 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 6.

In deze twee punten wordt niet geeist dat de integrale tekst van de overeenkomsten wordt bekend gemaakt. Er wordt wel gesteld dat alleen de contractuele bepalingen die een fundamentele en blijvende invloed uitoefenen op de toestand, de rendabiliteit en de stabiliteit van de onderneming moeten medegedeeld worden.(578)

- f) de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals bijvoorbeeld distributiekkanalen, de verkooptechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;
- g) de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet en zijn evolutie over vijf jaar. Hierbij moet percentsgewijze aangeduid worden welk aandeel respectievelijk op de binnenlandse markt, in de E.E.G.-landen en in de andere landen verwezenlijkt wordt. Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen bevat in de betekenis zoals hoger vermeld, moet een uitsplitsing van de gegevens per onderdeel gegeven worden. Dit laatste geldt echter alleen maar voor zover de boekhouding van de onderneming over een dergelijke uitsplitsing beschikt.
(579)
- h) een overzicht van de kostprijzen en de verkoopprijzen per eenheid. Voor zover mogelijk per eenheid moet hierbij melding gemaakt worden van het niveau en de evolutie van die prijzen. Indien het niet mogelijk is deze gegevens per eenheid te verschaffen, moet de evolutie van die prijzen per groep van producten of voor een aantal representatieve producten gegeven worden.

Het voornaamste doel van deze informatie moet zijn aan de ondernemingsraad toe te laten zich een beter oordeel te vormen over de evolutie van de omzet, door hem toe te laten na te gaan in hoever deze evolutie toe te schrijven is aan veranderingen van het verkoopvolume dan wel aan de evolutie van de prijzen.(580)

(578) Ibid.

(579) Ibid.

(580) Ibid.

- i) de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese gemeenschap en de andere landen. Deze gegevens moeten eventueel per onderdeel worden verstrekt.(581)

Het is wenselijk dat deze gegevens medegedeeld worden onder de vorm van percentages die het marktaandeel van de onderneming aangeven. Er wordt gesteld dat de berekening van deze gegevens in de meeste gevallen mogelijk is "voor ondernemingen met een homogene productie. Indien de onderneming daarentegen een ruime waaier van producten vervaardigt, zal het dikwijls noodzakelijk blijken andere kwalitatieve of kwantitatieve gegevens op te zoeken, die een gelijkwaardige voorlichting aan de ondernemingsraad verstrekken."(582)

- c) De productie en de productiviteit

287. De inlichtingen in dit verband moeten ten minste bevatten :
- a) de evolutie van de productie uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en in toegevoegde waarde;
 - b) de aanwending van de economische productiecapaciteit;
 - c) de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsuur of de productie per werknemer in het licht te stellen.(583)

Deze informatie moet gegeven worden in de vorm van tijdreeksen die lopen over een periode van vijf jaar, dit om de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen zich een idee te vormen over de evolutie binnen deze periode. De informatie moet eveneens uitgesplitst worden per onderdeel, voor zover deze uitsplitsing in de boekhouding van de onderneming wordt voorzien.(584)

- d) De financiële structuur van de onderneming of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt

288. De inlichtingen hierover moeten ten minste bevatten :

(581) Ibid., art. 6.

(582) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 6.

(583) Ibid., art. 7.

(584) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 7.

- a) een verklarende kommentaar van het gebruikte rekeningstelsel. De uitleg moet voldoende gedetailleerd zijn opdat het mogelijk zou zijn een inzicht te krijgen in de jaarrekeningen;
- b) een ontleding van de financiële structuur door middel van een vergelijking met kommentaar van de jaarrekeningen van de vijf laatste jaren.(585)

De ontleding van en de kommentaar bij deze documenten moeten de ondernemingsraad toelaten een inzicht te krijgen over de rendabiliteit van de onderneming en haar financiële positie, onder meer aan de hand van gegevens omtrent de verhouding en het verloop van de winst ten opzichte van de eigen middelen.(586)

- e) De Budgettering en de kostprijsberekening

289. De inlichtingen in dit verband moeten minstens bevatten :

- a) de budgetteringsmethode en de toelichting van de wijze waarop het budget wordt aangewend als algemeen beheersinstrument van de onderneming;

Inlichtingen betreffende de budgetteringsmethode moeten alleen worden medegedeeld indien een dergelijk beheer wordt toegepast.(587)

- b) de berekeningsmethode van de kostprijs;
- c) voldoende gegevens nopens de structuur van de kosten en de spreiding ervan. Deze gegevens moeten dusdanig zijn dat de ondernemingsraad in staat is de evolutie van de kostprijzen en van de verschillende bestanddelen ervan te volgen en zich hierover met kennis van zaken een mening kan vormen.

De verdeling van de kosten moet gebeuren per product of per onderdeel al naargelang de methode die de onderneming

(585) Ibid., art. 8.

(586) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 8.

(587) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 9.

toepast. Indien de kostenstructuur per product niet kan medegedeeld worden, moeten deze gegevens verstrekt worden voor groepen van producten of voor een aantal representatieve producten van de onderneming.(588)

Te gedetailleerde informatie in dit verband houdt het gevaar in dat de informatie door de werknemers in de ondernemingsraad niet kan verwerkt worden. Daarom moeten de inlichtingen voldoende synthetisch zijn, zodat zij gemakkelijk door de leden van de ondernemingsraad gehanteerd kunnen worden. Zij moeten evenwel toch voldoende gedetailleerd zijn om de ondernemingsraad toe te laten met kennis van zaken zijn taak efficiënt te vervullen.(598)

f) De personeelskosten

290. De gegevens in verband met de personeelskosten moeten worden uitgesplitst in volgende rubrieken :

- a) kosten verbonden aan de personeelsdienst en de sociale dienst;
- b) vergoeding van het personeel, uitgesplitst per werklieden, bedienden en directiepersoneel;
- c) wettelijke sociale lasten die ten laste vallen van het ondernemingshoofd;
- d) kosten voor verzekeringen tegen arbeidsongevallen;
- e) sociale lasten voortspuitend uit conventionele bepalingen;(590)
- f) aanvullende ouderdomsverzekering;
- g) andere sociale lasten en extra-legale voordelen.

(588) Ibid., art. 9.

(589) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 9.

(590) Wellicht worden hiermee de sociale lasten bedoeld die voortspruiten uit C.A.O.'s, zoals de sociale lasten ten gevolge van een fonds voor bestaanszekerheid, van vormingsfondsen, enz. Men kan immers stellen dat alle personeelskosten rechtstreeks of onrechtstreeks voortspruiten uit conventionele bepalingen, en met name uit de individuele arbeidsovereenkomst.

Deze gegevens moeten per onderdeel verstrekt worden, in zoverre zij aldus beschikbaar zijn.(591)

De gevraagde uitsplitsingen hebben niet tot doel individuele gegevens te doen kennen, vooral niet wat betreft de bezoldiging van het directiepersoneel.(592)

g) Het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming

291. Inlichtingen daarover moeten zich uitstrekken tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming. Meer speciaal moet het gaan over de industriële, de financiële, de commerciële, de sociale aspecten en het speurwerk. Er moeten eveneens inlichtingen verstrekt worden over de verdere uitbouw van de onderneming en over de financiering van de voorgenomen investeringen.(593)

Zo moeten de inlichtingen onder meer slaan op de onderhandelingen die de onderneming voert met de overheid, bijvoorbeeld met het oog op het sluiten van vooruitgangscontracten.(594) Er wordt aan toegevoegd "dat een ondernemingshoofd de mededeling van sommige projecten, wegens de vertrouwelijke aard ervan, kan uistellen".(595)

h) Het wetenschappelijk speurwerk

292. De inlichtingen moeten in algemene zin betrekking hebben op het terzake gevoerde en in het vooruitzicht gestelde beleid. Zo moet er onder meer uitleg verschaft worden over de aangewende middelen, over de personen en instellingen die

(591) K.B. 27 nov. 1973, art. 10.

(592) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 10.

(593) Ibid., art. 11.

(594) Vooruitgangscontracten zijn voorzien in de wet van 30 dec. 1970 betreffende de economische expansie.

(595) K.B. 27 nov. 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 11.

Later wordt nader ingegaan op de mogelijkheid om de mededeling van sommige inlichtingen uit te stellen.

met het speurwerk gelast werden en over de oriëntering van het speurwerk.(596) Ook de resultaten die bereikt werden, moeten meegedeeld worden.(597)

i) Overheidshulp van gelijk welke aard die aan de onderneming verleend werd

293. De inlichtingen slaan zowel op de aard en de omvang van de ontvangen tegemoetkomingen als op de eraan verbonden voorwaarden en op de bestemming die de tegemoetkomingen hebben gekregen.(598)

Bewust werd het woord "overheidstegemoetkomingen" gebruikt. Het gaat dus niet alleen over leningen maar ook over om het even welke vorm van tegemoetkoming.(599)

Hierbij dient ook verwezen naar het Koninklijk Besluit van 25 september 1972 (600) en het Ministerieel Besluit van 26 april 1973 (601) tot uitvoering van dit Koninklijk Besluit. Beide besluiten zijn van toepassing op de ondernemingen die staatshulp genieten krachtens de wet van 30 december 1970 betreffende de economische expansie. Zij verplichten het ondernemingshoofd de ondernemingsraad in te lichten "over de redenen en de modaliteiten van de tegemoetkoming, over de voorgeschreven controlemaatregelen alsmede over alle andere gegevens in verband met de verleende tegemoetkoming, desgevallend voorkomend in de tegemoetkomingsbeslissing of het tegemoetkomingscontract."(602) Daarnaast is een procedure uitgewerkt volgens dewelke deze inlichtingen dienen verstrekt te worden.

j) Het organigram van de onderneming

294. Het organigram moet de interne organisatie, de hiërarchische structuur, de verdeling van de bevoegdheden en de verantwoor-

(596) K.B. 27 nov. 1973, art. 12.

(597) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 12.

(598) Ibid., art. 13.

(599) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 13.

(600) B.S., 7 okt. 1972.

(601) B.S., 29 mei 1973.

(602) K.B. 25 sept. 1972, art. 2.

delijkheden in de schoot van de onderneming beschrijven en verklaren. Bij het organigram moet een plan gevoegd worden van de onderneming evenals een tabel van de organisatie van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt. Deze tabel moet toelaten de onderneming te situeren in de schoot van de entiteit.(603)

295. Zoals reeds gezegd moet al deze basisinformatie bij de oprichting en bij elke vernieuwing van de ondernemingsraad worden verstrekt.(604) Konkreet moet dit gebeuren binnen de twee maanden die volgen op de verkiezing of de herverkiezing. Voor het statuut, de financiële structuur en het organigram van de onderneming (punten a, d en j) moet dit gebeuren door het overhandigen van specifieke documenten. Voor de andere punten moet het gebeuren door het overhandigen van een geschreven verslag met vermelding van de cijfergegevens eigen aan de betrokken rubriek en met vermelding van alle aanwijzingen die nuttig zijn voor de interpretatie van de cijfergegevens. Deze documenten worden aan al de leden van de ondernemingsraad overhandigd. Dit betekent ter hand gesteld, dus niet meegedeeld en teruggenomen.(605) De documenten moeten toegelicht en besproken worden tijdens een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad, die belegd wordt buiten de normale bijeenkomsten.

Om de leden van de ondernemingsraad voldoende tijd te geven om kennis te nemen van deze documenten mag de vergadering

(603) K.B.27 nov. 1973, art. 14.

(604) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 2. Alhoewel bedoeld K.B. in werking trad op 1 jan. 1974 (K.B. 27 nov. 1973, art. 41), betekende deze bepaling dat het K.B. slechts ten volle uitwerking kon hebben na de sociale verkiezingen van 1975.

(605) J. STEYAERT, Informatie, blz. 97.

niet vroeger dan vijftien dagen na het overhandigen van de documenten doorgaan. Om echter te vermijden dat de bespreking van deze gegevens steeds wordt uitgesteld, wordt tegelijkertijd bepaald dat de toelichtingen en de besprekingen hoogstens twee maand na het overhandigen van de bescheiden mag gebeuren.(606) Er moet tenslotte ook voldoende aandacht en voldoende tijd aan gans deze zaak besteed worden. Daarom moet hiervoor minstens een totaal van acht uur worden voorzien.(607) Het ondernemingshoofd heeft de mogelijkheid om deze vergadertijd te spreiden over een bepaald aantal vergaderingen.(608)

De basisinformatie moet minstens elk jaar geactualiseerd worden door de jaarlijkse voorlichting.

B) Jaarlijkse voorlichting

296. De jaarlijkse informatie moet de ondernemingsraad inlichten over de toestand en de evolutie van de onderneming gedurende het voorbije jaar alsook over de objectieven die in het vooruitzicht gesteld worden voor het komend jaar en zelfs over de perspectieven op langere termijn. Zo moet de ondernemingsraad onder meer ingelicht worden over het verschil dat bestaat tussen de nagestreefde objectieven en de verwezenlijkingen. Om de toestand van de onderneming beter te kunnen beoordelen is het aangewezen dat de informatie aangevuld wordt met nationale of internationale statistische gegevens betreffende de bedrijfstak.

De jaarlijkse voorlichting moet er voornamelijk op gericht zijn de ondernemingsraad in staat te stellen zich een oordeel te vormen over de financiële stabiliteit van de onderneming, over haar liquiditeit en over haar rendabiliteit en

(606) K.B. 27 nov. 1973, art. 4 en Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

(607) Ibid., art. 31.

(608) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 31.

over de vooruitzichten die daaruit voortvloeien voor de werknemers. Eventueel moeten al de gegevens per onderdeel worden verstrekt.(609)

297. De jaarlijkse voorlichting moet op de eerste plaats geschieden door het overhandigen van een aantal documenten. Het zijn ten minste :

- a) een geschreven verslag waarin de basisinformatie wordt bijgewerkt. Deze mededeling moet in dezelfde voorwaarden gebeuren als de mededeling van de basisgegevens zelf.
- b) een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht en eventueel het rapport van de revisor.(610)

298. Daarnaast moet de jaarlijkse voorlichting geschieden door een toelichting en een bespreking eveneens op een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad, die belegd wordt buiten de normale bijeenkomsten.(611)

Om de werknemers een inzicht te geven in actuele gegevens moet deze vergadering doorgaan in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Wanneer de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt echter een vennootschap is, dan moet deze vergadering gehouden worden vóór de algemene vergadering der vennoten. In dit geval moet trouwens het verslag van bedoelde vergadering van de ondernemingsraad aan de algemene vergadering van de vennoten worden voorgelegd.(612)

Om een zo efficiënt mogelijke vergadering toe te laten is ook hier vereist dat de hoger vermelde documenten tenminste

(609) Ibid., art. 15 en Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

(610) Ibid., art. 17.

(611) Ibid., art. 31.

(612) Ibid., art. 16 en Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

vijftien dagen vóór de vergadering worden overhandigd aan de leden van de ondernemingsraad en dat voor de bespreking ervan minstens acht uur wordt voorzien.(613)

299. Op de vergadering moet het ondernemingshoofd toelichtingen en kommentaar verstrekken op het geschreven verslag dat de basisinformatie aanvult. Zijn kommentaar moet vooral betrekking hebben op de wijzigingen die zich hebben voorgedaan. Hierbij moet hij wijzen op de factoren die deze wijzigingen hebben veroorzaakt en op de maatregelen die ten gevolge ervan werden genomen of zullen genomen worden.(614)
300. Ook de balans moet door het ondernemingshoofd worden toegelicht. Hij moet een vergelijking maken met de balansen van de twee voorgaande dienstjaren en uitleg geven over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan. In verband met de balansen moet hij vooral volgende punten commentariëren :
- a) de wijzigingen in het maatschappelijk vermogen;
 - b) de wijziging en de bestemming van de reserves;
 - c) de gedane afschrijvingen met vermelding van hun aard, hun belang en hun evolutie;
 - d) de wijzigingen in de schuldenlast volgens de aard van de schuldeisers en de aflossingstermijn, evenals de terugslag van deze wijzigingen op de activa;
 - e) de wijziging van de vaste activa;
 - f) de wijzigingen in het realiseerbare;
 - g) de wijzigingen in het beschikbare;
 - h) de solvabiliteit en de rendabiliteit van de onderneming aan de hand van ratio's, met toelichting over de aangevende gegevens.(615)
301. Tijdens de vergadering licht het ondernemingshoofd eveneens de winst- en verliesrekening toe. Ook hier moet een vergelij-

(613) Ibid., artt. 17 en 31.

(614) Ibid., art. 18.

(615) Ibid., art. 19.

king gemaakt worden met de winst- en verliesrekening van de twee voorgaande jaren en moet uitleg gegeven worden over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan. Het ondernemingshoofd moet vooral kommentaar leveren over :

- a) de evolutie van het niveau van de verschillende inkomsten en van de verschillende uitgaven;
- b) de winstverdeling;
- c) de manier waarop de onderneming haar eventueel verlies zal aanzuiveren;
- d) het bedrag van de vergoedingen toegekend, tijdens het dienstjaar, aan de leden van de beheers-, bestuurs- en controleorganen,
- e) de evolutie van de rendabiliteit van de onderneming op basis van ratio's, met kommentaar bij de gebruikte gegevens.(616)

Wanneer de onderneming deel uitmaakt van een juridische, economische of financiële entiteit, die een geconsolideerde of gedeeltelijk geconsolideerde jaarrekening opmaakt, moeten de bestanddelen ervan eveneens aan de ondernemingsraad worden meegedeeld.(617)

Gegevens betreffende de winst- en verliesrekening moeten per onderdeel worden medegedeeld voor zover zij op die manier worden opgemaakt.(618)

Indien in de manier van voorstellen van de balans en van de winst- en verliesrekening wijzigingen worden aangebracht in vergelijking met de voorgaande jaren, moet over deze wijzigingen voldoende uitleg worden verschaft, zodat de leden in staat zijn de nodige vergelijkingen met de voorgaande jaren te maken. Daarom zal tijdens het eerste jaar dat een

(616) Ibid., art. 20.

(617) Ibid., art. 21.

(618) Ibid., art. 22.

nieuwe voorstellingswijze wordt gebruikt, de transpositie zoveel mogelijk gebeuren vanuit de rekeningen zoals zij vroeger werden opgemaakt.(619)

C) Periodieke voorlichting

302. Om de ondernemingsraad bestendig op de hoogte te houden van de gang van zaken in de onderneming en om zich reenschap te kunnen geven van de mate waarin de streefcijfers werden bereikt, moet het ondernemingshoofd minstens om de drie maanden bijkomende inlichtingen verschaffen over de verwachte evolutie in verband met :

- de afzet
- de bestellingen
- de markt
- de productie
- de kosten en de kostprijzen
- de voorraden
- de productiviteit
- de tewerkstelling
- de uitvoering van het programma van de onderneming.

Deze gegevens moeten zo verstrekt worden dat zij kunnen vergeleken worden met de basisinformatie en de jaarlijkse informatie. Over al deze gegevens moet een schriftelijke samenvatting opgesteld worden waarin de nodige cijfers worden gegeven en de elementen om ze te interpreteren. Dit verslag moet aan de leden van de ondernemingsraad overhandigd worden minstens vijftien dagen vóór de vergadering die aan de bespreking van deze inlichtingen zal gewijd zijn. De periodieke voorlichting moet eventueel per onderdeel worden gegeven.(620) ,

(619) Ibid., art. 23.

(620) Ibid., art. 24 en Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

D) Occasionele voorlichting

303. Wanneer zich gebeurtenissen voordoen of interne beslissingen tot stand komen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming, dan moet de ondernemingsraad daarover zo vlug mogelijk geïnformeerd worden zonder de driemaandelijkse voorlichting af te wachten. Beslissingen moeten zo mogelijk meegedeeld worden vóór ze worden uitgevoerd. Desgevallend worden de mededelingen per onderdeel verstrekt. (621)

De mededeling moet gepaard gaan met een kommentaar over de mogelijke gevolgen voor de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming en voor de toestand van de werknemers. Indien de informatie cijfergegevens bevat, moet een schriftelijke samenvatting ervan aan al de leden van de ondernemingsraad worden overhandigd. (622)

Bij dit alles stellen zich twee vragen :

- over welke gebeurtenissen moet informatie worden verstrekt ?
- wanneer moet deze informatie verstrekt worden ?

a) Over welke gebeurtenissen moet informatie verstrekt worden ?

304. Het gaat zowel over gebeurtenissen die onafhankelijk zijn van de wil van het ondernemingshoofd als over gebeurtenissen die het gevolg zijn van een beslissing van de directie. Als voorbeelden worden geciteerd : brand in een productieafdeling, een agressieve overname van de onderneming, fusie met een andere onderneming. (623)

(621) Ibid., art. 25.

(622) Ibid., art. 26.

(623) Ibid., Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 25.

Hieraan zou men nog volgende voorbeelden kunnen toevoegen :

- plotse sluiting van de onderneming
- het ongunstig worden van de markt, bijvoorbeeld omdat een conjuncturele inzinking zich vroeger voordoet dan verwacht
- een vrij plotse aantasting van de afzet van de onderneming door de doorbraak van een concurrent
- onvoorziene moeilijkheden in de bevoorrading van grondstoffen
- bepaalde maatregelen van nationale, internationale (bijvoorbeeld de E.E.G.) of buitenlandse overheden, bijvoorbeeld devaluatie of revaluatie van bepaalde munten, het onverwacht verscherpen van de prijzencontrole, het verhogen van een of andere belasting, het plotse verhogen of verlagen van bepaalde invoerrechten
- een onverwachte uitvinding
- een niet te voorziene verbetering van de productiemethoden
- een staking in de eigen onderneming of in andere ondernemingen (toeleveringsbedrijven of cliëntenbedrijven).

(624)

Deze voorbeelden zijn uiteraard niet exhaustief.

b) Wanneer moet deze informatie verstrekt worden ?

305. Hierover wordt gezegd dat de inlichtingen zo vroegtijdig mogelijk moeten gegeven worden, en indien mogelijk moeten de beslissingen worden meegedeeld vóór zij worden uitgevoerd. Dit is principieel in ieder geval zo voor de beslissingen van het ondernemingshoofd zelf.(625)

In deze materie moet echter eventueel ook rekening gehouden worden met andere conventionele en wettelijke bepalingen.

(624) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 31.

(625) K.B. 27 nov. 1973, art. 25; Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

306. 1° Wanneer het gaat om economische of technische aangelegenheden die collectieve aanwervingen of afdankingen tot gevolg hebben, voorziet ook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 een specifieke informatieplicht. Daar wordt bepaald dat in dergelijke gevallen de ondernemingsraad moet ingelicht worden vóór de beslissing tot aanwerving en afdanking wordt genomen.(626) Er wordt aan toegevoegd dat deze regel in ieder geval geldt wat betreft afdankingen. Er wordt evenwel gesteld dat het kan voorkomen dat het onmogelijk is de ondernemingsraad vooraf in te lichten over de aanwervingen. In dit geval moeten dan geëigende middelen aangewend worden om toch voorafgaande informatie te verzorgen, bijvoorbeeld door een gedecentraliseerde raadplegingsprocedure op het vlak waar het probleem rijst.(627)
307. 2° Wanneer het gaat om belangrijke structuurwijzigingen zoals fusie, concentratie, overname, sluiting, is een andere bepaling van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing. Er wordt bepaald dat in dergelijke gevallen de ondernemingsraad te gelegenertijd en vóór enige bekendmaking dient ingelicht te worden. Bovendien moet hij vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden onder meer over de weerslag die deze gebeurtenissen zullen hebben op de vooruitzichten inzake tewerkstelling, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid.(628)

Over het tijdstip van de medeling wordt nog gezegd :

"Om vast te stellen op welk tijdstip de beslissing aan de ondernemingsraad moet worden meegedeeld, zal het ondernemingshoofd zich door navolgende beginselen laten leiden :

1° De informatie mag geen afbreuk doen aan de prerogatieven van het ondernemingshoofd, wat de beslissing van economische aard betreft;

(626) C.A.O. nr. 9, art. 7.

(627) Ibid., kommentaar bij art. 7. Zie ook infra nr. 353.

(628) C.A.O. nr. 9, art. 11.

- 2° De informatie mag het normale verloop van de eventueel aan gang zijnde onderhandelingen niet hinderen;
- 3° De informatie moet vooraf gebeuren, dit is vóór de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt;
- 4° De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen onder meer over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen. Het tijdstip waarop de beslissing zal moeten worden meegedeeld, zal noodzakelijkerwijze verschillen van onderneming tot onderneming, voornamelijk rekening houdend met het belangrijke en voor de werknemers zeer gewichtige tijdverloop dat mogelijk is tussen de feitelijke beslissing en de beslissing van de statutaire organen van de onderneming, die er in laatste instantie moeten over beraadslagen.

Voor al voor de sluiting van onderneming, lijkt het aangegeven dat de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk na de feitelijke beslissing zou worden geraadpleegd over de geplande maatregelen om de tewerkstelling van de werknemers te verzekeren.

Men kan, als aanwijzing, stellen dat in een aantal ondernemingen die als naamloze vennootschappen zijn opgericht, de mededeling van de beslissing aan de ondernemingsraad en de raadpleging van deze laatste over de voorgenomen sociale maatregelen zo vlug mogelijk zullen moeten gebeuren tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel van de beslissing heeft uitgesproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering van aandeelhouders wordt bijeengeroepen om erover te beraadslagen."(629)

308. 3° Wanneer het tenslotte gaat om een sluiting van de onderneming dan moet men niet alleen rekening houden met wat zopas gezegd werd, maar ook met de regeling voorzien in de wetgeving op de sluiting van de onderneming. De wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen (630) voorziet dat de paritaire comités moeten vaststellen volgens welke methodes informatie die aan de sluiting voorafgaat onder meer aan de werknemers wordt verstrekt. Indien

(629) Ibid., kommentaar bij art. 11. Zie ook infra nr. 359.

(630) B.S., 2 juli 1966. Gewijzigd door de wet van 20 juli 1968 (B.S., 1 aug. 1968) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).

de paritaire comités hierover geen beslissing hebben getroffen, bepaalt de Koning deze methodes.(631)

Het Koninklijk Besluit van 20 september 1967 (632) dat de modaliteiten van informatie bepaalt voor die ondernemingen waar de paritaire comités geen beslissing getroffen hebben, bepaalt onder meer :

"De werkgever, die besluit tot sluiting van een onderneming of een afdeling van een onderneming over te gaan, geeft daarvan onverwijld kennis aan :

1. De werknemers, door aanplakking van een gedateerd en ondertekend bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming;
2. de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis, de vakbondsafvaardiging van het personeel ..."(633)

Ook de meeste paritaire comités die in deze materie beslissingen hebben getroffen, hebben de ondernemingsraad en/of de syndicale afvaardiging aangeduid als te informeren instantie.(634)

Wanneer een geval zich voordoet waarvoor meerdere regelingen tegelijkertijd gelden, moet men uiteraard de meest strikte regeling toepassen.

3.- Mogelijkheid tot afwijking

309. Uit dit alles blijkt dat het ondernemingshoofd aan de ondernemingsraad vrij gedetailleerde inlichtingen moet verstrekken over de onderneming of over de juridische en over de financiële en economische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt. Het leek de uitvoerende macht billijk om tegenover het gedetailleerd karakter van de inlichtingen een

(631) Wet 28 juni 1966, art. 3.

(632) B.S., 5 okt. 1967. Gewijzigd door het K.B. van 12 maart 1974 (B.S., 26 maart 1974).

(633) K.B. 20 sept. 1967, art. 4.

(634) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 39-40.

afwijkingsmogelijkheid te voorzien inzake de plicht tot mededeling van bepaalde gegevens.(635)

Er zijn inderdaad belangrijke uitzonderingen voorzien. Het is namelijk zo dat bepaalde inlichtingen niet volgens de hoger beschreven vormen ofwel niet binnen de hoger beschreven termijnen moeten medegedeeld worden. Dit kan echter alleen maar wanneer het strikt naleven van de informatieplicht een nadeel aan de onderneming kan berokkenen.(636) Hierbij wordt vooral gedacht aan het mogelijk aantasten van de concurrentiële marktpositie van de onderneming.(637)

De gevallen waarvoor deze afwijkingen mogelijk zijn, zijn limitatief opgesomd. Bij de interpretatie ervan, moet men restrictief tewerk gaan, aangezien het gaat om uitzonderingen op de algemene regel. Afwijkingen zijn mogelijk ten aanzien van de volgende punten :

- a) de gegevens betreffende de distributiemarges (basisinformatie, punt b, f)
- b) de mededeling van de omzet in absolute waarde en zijn uitsplitsing per onderdeel (basisinformatie, punt b, g)
- c) het niveau en de evolutie van de kostprijzen en van de verkoopprijzen per eenheid (basisinformatie, punt b, h)
- d) de gegevens omtrent de verdeling van de kosten per product en per onderdeel (basisinformatie, punt e)
- e) de voorgenomen inplantingen van nieuwe verkooppunten (waar het gaat over het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming in de distributiesector, basisinformatie, punt g)

(635) K.B. 27 nov. 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 27.

(636) Er wordt niet bijgezegd of het om een belangrijk nadeel moet gaan. Kan men daaruit besluiten dat het geringste nadeel kan ingeroepen worden ?

(637) K.B. 27 nov. 1973, art. 27; Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

f) inlichtingen in verband met het wetenschappelijk speurwerk (basisinformatie, punt h)

g) de uitsplitsing per onderdeel van de winst- en verliesrekening (jaarlijkse voorlichting).(638)

310. Hierbij moeten twee belangrijke opmerkingen gemaakt worden. Ten eerste is het niet zo dat de werkgever zelf kan beslissen dat de voorwaarden aanwezig zijn om af te wijken van de algemene informatieplicht. Om te bepalen dat afwijkingen mogelijk zijn, werd volgende procedure voorzien. Voorafgaandelijk dient het ondernemingshoofd de ondernemingsraad in te lichten over het voorwerp van de inlichtingen waarvoor hij een afwijking wenst te bekomen. Vergezeld van het verslag over de bespreking van deze zaak in de ondernemingsraad, en van de nodige documenten om de gegrondheid van het verzoek te onderzoeken, moet het ondernemingshoofd een aanvraag tot afwijking indienen bij de ambtenaren, aangesteld door de Minister van Economische Zaken, om toezicht uit te oefenen op de economische bevoegdheden van de ondernemingsraad.(639) De betrokken ambtenaar vraagt hierover het advies van een comité ad hoc, dat in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt opgericht. De samenstelling, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van dit comité moeten nader door een ministerieel besluit omschreven worden.(640) Indien gewenst kan het comité een beroep doen op experts van de bedrijfsraad waaronder de aanvragende onderneming ressorteert. Na het advies van dit comité is het de vermelde ambtenaar van het Ministerie van Economische

(638) Ibid., art. 27.

(639) Volgens de tekst van het uitvoeringsbesluit (art. 39) houden door de Minister van Economische Zaken aangeduide ambtenaren niet alleen toezicht op de economische bevoegdheden van de ondernemingsraad, maar op de uitvoering van de beslissingen van gans sectie IV van de wet van 20 sept. 1948. Hierdoor worden deze ambtenaren dus ook bevoegd om toezicht uit te oefenen o.m. op de sociale verkiezingen. Waarschijnlijk gaat het om een materiële vergissing in de tekst van het K.B. (Zie C. QUISTHOUDT, Economische en financiële informatie aan de ondernemingsraad, blz. 174.)

(640) Begin 1975 was dit M.B. nog steeds niet uitgevaardigd.

Zaken die beslist over de aanvraag tot afwijking. Deze beslissing moet met redenen omkleed zijn. De mogelijkheid tot afwijking kan evenwel door de ambtenaar niet worden geweigerd wanneer zowel de ondernemingsraad als het vermeld comité ad hoc eenparig met de afwijking instemden.(641)

311. Een tweede opmerking is dat deze afwijking niet betekent dat er over de opgesomde materies geen informatie moet verstrekt worden. Twee mogelijkheden kunnen zich voordoen. Ofwel kan de informatie niet gegeven worden in de vorm zoals voorgeschreven. Op dat ogenblik moet een andere vorm van voorlichting gezocht worden zodanig dat de ondernemingsraad een gelijkwaardige informatie krijgt. Ofwel kunnen de inlichtingen niet onmiddellijk gegeven worden. In dit geval moeten de inlichtingen verstrekt worden na het verstrijken van een bepaalde termijn. Deze termijn moet door het ondernemingshoofd worden aangeduid en aan de hoger vermelde ambtenaar meegedeeld worden.(642)

312. Gans deze procedure werd dus uitgewerkt om ook in deze omstandigheden een zo volledig mogelijke voorlichting te verzorgen en om de beslissing over het uitzonderlijke van bepaalde situaties aan de werkgever te onttrekken. Men kan zich afvragen of deze doelstellingen zullen bereikt worden. Over gans deze procedure valt inderdaad heel wat te zeggen. De bevoegde ambtenaren zijn de Ambtenaren van de Algemene Directie van Handel en Nijverheid, Directie van de Bedrijfsorganisatie en Economische Geschillen van het Ministerie van Economische Zaken.(643) Momenteel zijn er aldus twee bevoegde ambtenaren.

Wat betreft het comité ad hoc dat in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven moet opgericht worden, zijn er slechte ervaringen met een gelijkaardig comité dat vroeger werd opgericht. Inderdaad, het Koninklijk Besluit van 27 november 1950, dat vervangen werd door het Koninklijk

(641) K.B. 27 nov. 1973, art. 28; Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

(642) Ibid., art. 29; Verslag aan de Koning, toelichting bij dit art.

(643) Ibid., art. 39. Vgl. K.B. 27 nov. 1950, art. 7.

Besluit van 27 november 1973, voorzag een gelijkaardige commissie ter beslechting van geschillen in verband met de economische bevoegdheden van de ondernemingsraad.(644) Deze commissie heeft in feite haar rol nooit vervuld. Zij vergaderde voor het eerst op 11 mei 1951. Reeds op 4 januari 1952 nam de commissie akte van het feit dat de leden werkgevers hun ontslag hadden ingediend. In feite heeft de commissie aldus slechts vijf maal vergaderd en werden er negen gevallen aanhangig gemaakt. In geen van deze gevallen werd uitspraak gedaan.(645)

Nu is het wel zo dat het nu voorziene comité ad hoc in tegenstelling tot de vroegere commissie, geen beslissingsmacht heeft.(646) Dit laatste was precies de officiële reden voor het ontslag van de werkgevers. Tegen iets dergelijks hadden zij met name constitutionele bezwaren.

Tenslotte zijn er in gans de procedure nergens termijnen voorzien. Dit zou wel eens voor gevolg kunnen hebben dat in de praktijk de werkgever toch eenzijdig kan beslissen over het uitstellen van sommige informatie. Gewoon het instellen van de procedure kan betekenen dat hij in feite enkele maanden - de duur van de procedure - uitstel krijgt voor het geven van zijn informatie, zelfs al is het antwoord van de bevoegde ambtenaar uiteindelijk negatief.

4.- Het gebruik van de gekregen inlichtingen

313. Naar aanleiding van de inlichtingen van economische en financiële aard die aan de ondernemingsraden moeten verstrekt worden, stellen zich enkele belangrijke bijkomende problemen in verband met het gebruik van de verkregen inlichtingen

(644) K.B. 27 nov. 1950, art. 8.

(645) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 71-72.

(646) Momenteel is de beslissingsmacht in handen van de bevoegde ambtenaar. Hiertegen kunnen niet onmiddellijk juridische bezwaren opgeworpen worden. Het beroep doen op de afwijkingsmogelijkheid is enkel geconditioneerd door de voorafgaande goedkeuring van een ambtenaar. Iets dergelijks is vergelijkbaar met de noodzakelijke toelating van de aangewezen ambtenaar voor het presteren van overuren. (Arbeidswet, 16 maart 1971, art. 26, 2°; zie C. QUISTHOUDT, Economische en financiële informatie aan de ondernemingsraad, blz. 175). Anders is het echter wanneer deze ambtenaar de bevoegdheid krijgt een geschil te regelen. (Cfr. supra nr. 282).

door de leden van de ondernemingsraad. Een belangrijke voorwaarde om de gegevens te kunnen gebruiken is dat de leden van de ondernemingsraad de gegevens zelf hebben kunnen verwerken; er is met andere woorden de vraag of de leden van de ondernemingsraad in staat zijn om al deze gegevens te begrijpen en te interpreteren. Vooral het betrekken van deskundigen bij de werking van de ondernemingsraad is hier belangrijk. Een tweede probleem in verband met het gebruik van de gekregen inlichtingen is het doorspelen ervan naar de werknemers zelf. Hier moet het probleem van het beroepsgeheim ter sprake komen.

A) Het betrekken van deskundigen bij de werking van de ondernemingsraad

314. Men kan zich gemakkelijk voorstellen dat heel wat werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad onvoldoende geschoold zijn om al de gegevens van economische en financiële aard te begrijpen en te interpreteren. Er wordt wel gesteld dat de inlichtingen in een verstaanbare taal moeten gegeven worden.(647) De leden van de ondernemingsraad hebben de gelegenheid tijdens de vergaderingen aantekeningen te maken, om aanvullende inlichtingen te verzoeken, vragen te stellen.(648)

Niettegenstaande dat zal voor de juiste interpretatie toch de nodige vorming noodzakelijk zijn. Uit het profiel van de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad blijkt dat deze mensen gemiddeld slechts een lagere schoolopleiding genoten hebben en relatief weinig bijkomende militantenvorming kregen.(649) De schoolse vorming is uiteraard niet

(647) K.B. 27 nov. 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 30.

(648) Ibid., art. 30.

(649) P. GEVERS, Medebeheer, Arbeiderscontrole ... variaties rond eenzelfde thema : "industriële democratisering", in Bulletin 4, Instituut voor Arbeidsrecht, 1973, blz. 21. Er moet wel aan toegevoegd worden dat het geschetste profiel het resultaat is van een onderzoek dat

./...

alleen bepalend voor het inzicht in economische en financiële aangelegenheden. Het hoger geschetst profiel laat evenwel toch vermoeden dat de bijstand van deskundigen in vele gevallen nuttig, zo niet noodzakelijk zal zijn.

315. De mogelijkheid van het betrekken van deskundigen bij de werking van de ondernemingsraden is in het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 uitdrukkelijk voorzien. Deskundigen kunnen zowel gevraagd worden voor een bijkomend onderzoek van bepaalde medegedeelde gegevens als voor het verstrekken van ophelderingen over bepaalde technische kwesties. Voor een bijkomend onderzoek is het akkoord van beide partijen in de raad noodzakelijk. Het verstrekken van ophelderingen kan zowel op initiatief van de werknemersvertegenwoordigers als op initiatief van de werkgeversvertegenwoordigers gebeuren. De initiatiefnemers moeten alleen de ondernemingsraad verwittigen. De andere partij heeft evenwel de mogelijkheid de deskundige te wraken, mogelijkheid waarvan deze partij slechts tweemaal gebruik mag maken. (640)

Hierbij stellen zich enkele konkrete problemen. Vooreerst zal het in de praktijk niet altijd gemakkelijk zijn om uit te maken of het gaat om een "bijkomend onderzoek" of om "het verstrekken van ophelderingen". Zoals blijkt is dit onderscheid nochtans zeer belangrijk.

Uit de tekst kan men bovendien moeilijk opmaken wat men bedoeld wanneer gesteld wordt dat dezelfde partij slechts tweemaal van de mogelijkheid tot wraking gebruik mag maken. Mag een bepaalde partij slechts tweemaal van de mogelijkheid tot wraking gebruik maken gedurende de vier jaar dat een ondernemingsraad in functie is ? Slaat deze mogelijkheid tot wraking op een bepaald persoon als deskundige ? Met andere woorden, kan men één bepaald persoon tweemaal

./... uitgevoerd werd voor in zowat alle sectoren C.A.O.'s gesloten werden over de syndicale vorming. De militantenvorming is sindsdien sterk toegenomen. Zie meer over de syndicale vorming o.m. in Syndicale vorming, in Economisch en Sociaal Tijdschrift, aug. 1974, blz. 503-531.

(650) K.B. 27 nov. 1973, art. 34.

wraken, zodat hij bij een derde voordracht moet aanvaard worden - evenwel onder voorbehoud van wat hierover later zal gezegd worden - zonder dat dit echter enige invloed heeft op de mogelijkheid tot wraking van andere deskundigen ? Slaat de mogelijkheid tot wraking op een bepaald probleem dat in de ondernemingsraad besproken wordt ? Dit zou dan betekenen dat bij de bespreking van een bepaald punt van de agenda van de ondernemingsraad twee kandidaat deskundigen kunnen gewraakt worden. Een derde kandidaat moet aanvaard worden zonder dat evenwel de mogelijkheden tot wraking uitgeput zijn voor de bespreking van andere punten van de agenda. Nog andere interpretaties kunnen hier aan toegevoegd worden.

Ter verduidelijking dient er nog op gewezen dat met "partijen" enerzijds de werkgeversvertegenwoordigers en anderzijds de werknemersvertegenwoordigers bedoeld worden.(651) Dit betekent bijvoorbeeld dat een deskundige voorgesteld door de A.C.V.-fractie niet kan gewraakt worden door de A.B.V.V.-fractie, dat een deskundige voorgesteld door de vertegenwoordigers van de werklieden niet kan gewraakt worden door de vertegenwoordigers van de bedienden, dat een deskundige voorgesteld door de vertegenwoordigers van de jonge werknemers niet kan gewraakt worden door de andere werknemersvertegenwoordigers.

Reeds hoger werd terloops aangeduid dat na het uitputten van de twee mogelijkheden tot wraking voorbehoud moet gemaakt worden tegen het automatisch aanvaarden van deskundigen. Inderdaad, wanneer er na deze twee mogelijkheden nog betwisting blijft bestaan, dan wordt de aanduiding van de deskundige ter goedkeuring voorgelegd aan de reeds hoger vermelde ambtenaar volgens de daar beschreven procedure.(652)

316. Deskundigen kunnen niet alleen uitgenodigd worden voor de vergaderingen van de ondernemingsraad zelf. Zij kunnen zowel door de werknemersfractie als door de werkgeversfractie uitgenodigd worden op voorbereidende vergaderingen.

(651) Ibid.

(652) Ibid.

In tegenstelling met het voorgaande zijn in dit laatste geval geen formaliteiten verplicht.(653)

Er moet evenwel op gewezen worden dat de werknemersfractie niet automatisch het recht heeft voorbereidende vergaderingen te organiseren. Over het houden van voorbereidende vergaderingen wordt noch in de wet, noch in de uitvoeringsbesluiten, noch in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gesproken. De mogelijkheid er toe kan wel voorzien zijn in het huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad. De model-huishoudelijke reglementen moeten opgesteld worden door de paritaire comités.(654) Dit alles betekent konkreet dat de werkgevers geen inspraak hebben over het feit of op de voorbereidende vergaderingen van de werknemersvertegenwoordigers deskundigen zullen uitgenodigd worden of niet. De werkgevers hebben echter wel inspraak over het al of niet houden van voorbereidende vergaderingen.

317. Nergens wordt voorzien wie de eventuele kosten voor een bijkomend onderzoek of de vergoeding voor de deskundigen moet betalen. Aangezien de verantwoordelijkheid voor de goede werking van de ondernemingsraad bij de werkgever ligt - hij moet het initiatief nemen tot de oprichting ervan,(655) hij moet lokalen en het nodige materieel ter beschikking stellen,(656) hij moet de uren besteed aan de vergadering als werkelijke arbeidstijd bezoldigen(657) - lijkt het logisch dat de werkgever deze kosten op zich moet nemen, ook al gaat het om het uitnodigen van een deskundige door de werknemersvertegenwoordigers zelfs op hun voorbereidende vergaderingen.

B) Het doorgeven van de verkregen inlichtingen

318. Over het doorgeven van de verkregen inlichtingen wordt terecht gesteld : "De voorlichting van het personeel van de onderneming is het fundamenteel oogmerk dat de mededeling van inlichtingen aan de ondernemingsraad rechtvaardigt."
(658) Men kan immers stellen dat het niet doorspelen van

(653) Ibid., art. 35.

(654) Wet 20 sept. 1948, art. 22, § 2.

(655) Ibid., art. 16.

(656) Ibid., art. 23.

(657) Ibid.

(658) K.B. 27 nov. 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij artt. 32-33.

informatie naar de werknemers aanleiding geeft tot een sfeer van wantrouwen tussen de werknemers en hun vertegenwoordigers in de ondernemingsraad. Dit komt zeker de werking van de ondernemingsraad niet ten goede. (659)

Het uitvoeringsbesluit stelt uitdrukkelijk dat de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad voor de voorlichting van het personeel moeten zorgen. Hierbij moeten evenwel verschillende restricties worden gemaakt :

- a) de vertegenwoordigers van de werknemers moeten de nodige discretie aan de dag leggen om de belangen van de onderneming niet te schaden;
- b) elke schriftelijke mededeling die gedaan wordt, moet vooraf bij de secretaris van de ondernemingsraad worden voorgelegd;
- c) bij zijn mededeling kan de werkgever het vertrouwelijk karakter van bepaalde inlichtingen, waarvan de verspreiding een nadeel voor de onderneming zou kunnen berokkenen, naar voor brengen. Indien de werknemersvertegenwoordigers hiermee evenwel niet akkoord gaan, zal de beslissing over het vertrouwelijk karakter van de inlichtingen getroffen worden door de reeds meermaals vermelde bevoegde ambtenaar volgens de reeds gekende procedure; (660)
- d) deze voorschriften betekenen niet dat de werknemersvertegenwoordigers het monopolie hebben van de informatie aan het personeel.

(659) A.C.V., Onderneming en Syndicalisme, Brussel, 1964, blz. 105-106; C. QUISTHOUDT, Economische en financiële informatie aan de ondernemingsraad, blz. 173.

(660) Hiermee wordt opnieuw aan deze ambtenaren de bevoegdheid gegeven een geschil te beslechten. De hoger gegeven opmerkingen (cfr. supra nrs. 282 en 312) zijn ook hier van toepassing.

Er wordt de nadruk op gelegd dat het voor de goede werking van de ondernemingsraad belangrijk is dat de werknemersvertegenwoordigers de deontologische regels eerbiedigen. Hierbij wordt er op gewezen dat de werknemersorganisaties een belangrijke taak hebben om de absolute noodzaak van het beroepsgeheim te doen inzien.(661)

319. Al deze bepalingen moeten geïnterpreteerd worden in het licht van de wet van 20 september 1948 zelf, waarin bepaald wordt dat artikel 458 van het strafwetboek (662) van toepassing is op elk lid van de ondernemingsraad dat inlichtingen van individuele aard waarvan hij kennis had gekregen op grond van zijn mandaat, wederrechtelijk ruchtbaar maakt of heeft medegedeeld. Hetzelfde geldt voor het wederrechtelijk ruchtbaar of bekendmaken van globale inlichtingen die van aard zijn dat zij nadeel kunnen berokkenen aan 's lands bedrijfsleven, aan de belangen van een bedrijfstak of van een onderneming.(663)

Deze geheimhoudingsplicht geldt ten aanzien van alle derden

(661) K.B. 27 nov. 1973, artt. 32 en 33; Verslag aan de Koning, toelichting bij deze artt.

(662) Art. 458 van het strafwetboek bepaalt : "Geneesheren, heelkundigen, officieren van gezondheid, apothekers, vroedvrouwen en alle andere personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd, en deze bekendmaken buiten het geval dat zij geroepen worden om in rechte getuigenis af te leggen en buiten het geval dat de wet hen verplicht die geheimen bekend te maken, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met geldboete van honderd tot vijfhonderd frank."

(663) Wet 20 sept. 1948, art. 30.

ook ten aanzien van de vakorganisaties en de werknemers van de onderneming zelf.(664) Door deze bepaling wordt dus het doorgeven van bepaalde inlichtingen strafbaar gesteld. Aangezien de toepassing van artikel 458 van het strafwetboek voorzien is, is het duidelijk dat enkel inlichtingen die geheim zijn bedoeld worden.(665) Mededeling van zaken die verplicht moeten gepubliceerd worden, bijvoorbeeld de statuten van een naamloze vennootschap, kunnen uiteraard niet strafbaar zijn. Een juiste grens tussen wat geheim is en wat niet, is moeilijk te trekken. "Een geheim is iets dat voor anderen verborgen is. Wat anderen reeds weten is in die mate geen geheim meer. De vraag is echter : wat is bekend ? Men kan een geheim schenden door de bekendheid ervan te vergroten. Geruchten bevestigen door een authentieke verklaring is een schenden van het geheim."(666) Om deze moeilijkheid in verband met de definitie van het begrip geheim op te lossen, kan men in de praktijk volgende pragmatische houding aannemen. Aangezien aan de werkgever uitdrukkelijk de mogelijkheid wordt gegeven om het vertrouwelijk karakter van bepaalde inlichtingen in te roepen, kunnen de leden van de ondernemingsraad alles aan de werknemers mededelen, tenzij de werkgever, of de bevoegde ambtenaar, uitdrukkelijk gesteld heeft dat bepaalde inlichtingen vertrouwelijk zijn.(667)

320. De geheimhoudingsplicht heeft dus invloed op de relatie werknemersvertegenwoordigers - werknemers. De vraag moet

(664) C. QUISTHOUDT, Economische en financiële informatie aan de ondernemingsraad, blz. 173.

(665) Ibid., blz. 172.

(666) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 78.

(667) Er moet evenwel aan toegevoegd worden dat in geval van betwisting de rechter steeds in laatste instantie zal kunnen oordelen of het beroepsgeheim al dan niet geschonden werd. Hierbij is hij niet gebonden door een uitspraak in de ene of de andere zin van de bevoegde ambtenaar. (C. QUISTHOUDT, Economische en financiële informatie aan de ondernemingsraad, blz. 175.)

evenwel ook gesteld worden of de bepalingen in verband met de geheimhoudingsplicht geen invloed hebben op de verhouding leden van de ondernemingsraad - deskundigen. In de wet van 20 september 1948 is nergens sprake van deskundigen. Voor de interpretatie van artikel 30 van deze wet moeten deskundigen dus als derden worden beschouwd. De vraag rijst dan in hoeverre deskundigen kunnen gevraagd worden voor een bijkomend onderzoek of voor het verstrekken van bepaalde ophelderingen wanneer het gaat om inlichtingen van vertrouwelijke aard. Dit geldt voor de vergaderingen van de ondernemingsraad zelf. Het geldt zeker voor de voorbereidende vergaderingen, waarop, zoals hoger werd gezegd, deskundigen zonder formaliteiten kunnen uitgenodigd worden.

Nu is het wel waar dat in het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 bepaald wordt dat de deskundigen gehouden zijn tot het beroepsgeheim.(668) Hieruit zou men kunnen afleiden dat in de geest van het Koninklijk Besluit de geheimhoudingsplicht voorzien in de wet van 20 september 1948 niet speelt tegenover de deskundigen. Met andere woorden, dat deskundigen, uitgenodigd op een ondernemingsraad of op een voorbereidende vergadering niet als derden moeten beschouwd worden. Het is echter evenzeer waar dat een uitvoeringsbesluit wel wetten kan uitvoeren maar geen wetten kan wijzigen of aanvullen.

c. Adviezen aan de bedrijfsraad of aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

321. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weer-
geven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere
kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt,
zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf
werden voorgelegd, hetzij door de betrokken bedrijfsraad,

(668) K.B. 27 nov. 1973, art. 36.

hetzij door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven."(669)

De ondernemingsraad kan dus over aangelegenheden van economische aard adviezen verstrekken aan de bedrijfsraad en aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De ondernemingsraad kan dit echter niet op eigen initiatief. In feite werd van deze bevoegdheid geen gebruik gemaakt.(670)

d. Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement

322. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten."(671)

Het begrip werkplaatsreglement verwijst naar de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen. Werkplaatsreglementen hadden uitsluitend betrekking op de werklieden.(672)

Het huishoudelijk reglement verwijst naar een gelijkaardig reglement voor de bedienden.(673) Bij het tot stand komen van de wet van 20 september 1948, was er geen enkele wettelijke bepaling die een dergelijk reglement voor de bedienden verplicht stelde. De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (674) heeft de wet van 15 juni 1896 afgeschaft en het opstellen van een arbeidsreglement verplicht gesteld voor al de werkgevers die werknemers tewerkstellen, (675) tenzij het allen werknemers zijn

(669) Wet 20 sept. 1948, art. 15, c.

(670) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 20; C.R.B., Advies betreffende punt 2 van de besluiten van de economische en sociale conferentie, C.R.B. 1970/468, blz. 5.

(671) Wet 20 sept. 1948, art. 15, d.

(672) Cfr. supra nr. 69.

(673) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 65.

(674) B.S., 5 mei 1965. Gewijzigd door de wet van 5 dec. 1968 (B.S., 15 jan. 1969) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).

(675) Wet 8 april 1965, art. 4.

die uitdrukkelijk uit het toepassingsgebied van de wet zijn gesloten.(676) Er wordt hierdoor niet langer een onderscheid gemaakt tussen werklieden en bedienden.(677)

323. Deze wet preciseerde bovendien de procedure voor het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement. Indien in de onderneming geen ondernemingsraad bestaat, wordt het arbeidsreglement opgesteld of gewijzigd door de werkgever. Hij maakt een ontwerp, waartegen de werknemers, eventueel door toedoen van de syndicale afvaardiging, aanmerkingen kunnen maken. Bij onenigheid tussen werkgever en werknemers over bepalingen van het nieuwe arbeidsreglement, is er een bemiddeling, achtereenvolgens door de met het toezicht op de wet belaste ambtenaar en het paritair comité. Indien daarna het geschil blijft voortduren wordt het beslecht door het paritair comité.(678)

324. Indien er wel een ondernemingsraad bestaat, is de procedure de volgende :

"Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.(679)

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijzigingen in een bestaand reglement voor te stellen.

(676) Ibid., art. 2.

(677) Er kunnen wel verschillende arbeidsreglementen worden opgesteld voor werklieden en bedienden. Wet 8 april 1965, art. 5; Parl. doc. Senaat, 1963- 1964, nr. 277, blz. 7).

(678) Wet 8 april 1965, art. 12.

(679) In de praktijk zal de ondernemingsraad meestal slechts wijzigingen kunnen aanbrengen aan een reeds bestaand reglement, of een nieuw opstellen ter vervanging van een reeds bestaand reglement. Van wanneer de onderneming werknemers tewerkstelt, moet er immers een arbeidsreglement zijn. De oprichting van een ondernemingsraad komt noodzakelijk later. Daarvoor is immers een minimum personeelsbezetting vereist en moeten er verkiezingen georganiseerd worden. (A. NAESSENS, Verplichtingen van de werkgever, blz. I.4.25; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 65.)

Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.

Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter (680) op de agenda van de ondernemingsraad geplaatst, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van aanplakking wordt bijeengeroepen. (681)

Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over bepalingen van het reglement, wordt het desbetreffende geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de (met het toezicht op de wet belaste ambtenaar). Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegd paritair comité anhangig gemaakt. (682)

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 % der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen." (683)

Wat er gebeurt indien dit stemmenaantal in het paritair comité niet wordt bereikt, wordt niet bepaald. Indien het gaat om een wijziging van een reglement, kan men aannemen dat het oude reglement blijft gelden. De ganse procedure voor wijziging van het reglement werd immers niet doorlopen.

(680) D.i. de werkgever of een door hem gemachtigd persoon (wet 20 sept. 1948, art. 22, § 1).

(681) Wanneer de voorzitter zou weigeren een ontwerp op de agenda van de ondernemingsraad te plaatsen, hebben de leden van de ondernemingsraad het recht het ontwerp voor te leggen aan de met het toezicht op de wet belaste ambtenaar, die de wettelijk voorziene procedure zal instellen. (R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 54).

(682) Zo nodig kan het probleem bij twee paritaire comités ingeleid worden, bijvoorbeeld omdat werklieden en bedienden niet onder hetzelfde paritair comité ressorteren. (Parl. doc. Kamer, 1962-1963, nr. 839/5, blz. 10).

(683) Wet 8 april 1965, art. 11.

Indien het de opstelling van een nieuw reglement betreft, ligt de oplossing minder voor de hand. Hiervan zou men kunnen stellen dat de door de werkgever voorgestelde regeling geldt. De wet stelt immers de werkgever verantwoordelijk voor het opstellen van het arbeidsreglement.(684) Nog ingewikkelder wordt het wanneer over hetzelfde arbeidsreglement moet beslist worden in twee verschillende paritaire comités, omdat de werklieden en de bedienden niet onder hetzelfde paritair comité ressorteren. Quid wanneer beide paritaire comités tot verschillende oplossingen komen ? (685)

325. Het is belangrijk dat de ondernemingsraad beslissingsrecht heeft over de opstelling en de wijziging van het arbeidsreglement. Dit reglement bevat immers een geheel van regelen betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden,(686) welke in de onderneming zullen gelden.(687) Er moet echter aan toegevoegd worden dat het arbeidsreglement in de hiërarchie van de rechtsbronnen die het arbeidsrecht beheersen, op een lage trap staat.(688) Er kan van afgeweken worden door een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst.
326. De ondernemingsraad moet niet alleen het arbeidsreglement opstellen of wijzigen. Hij moet ook alle maatregelen nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten. In de wet tot instelling van de arbeidsreglementen zijn specifieke bepalingen over de bekendmaking van het arbeidsreglement opgenomen.(689)

(684) Ibid., artt. 4 en 25.

(685) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 55.

(686) Over de verplichte inhoud van het arbeidsreglement, zie de wet van 8 april 1965, artt. 6-10.

(687) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 53.

(688) Wet 5 dec. 1968, art. 51; cfr. infra nr. 453.

(689) Wet 8 april 1965, art. 15.

e. Zorgen voor de toepassing van de industriële en sociale wetgeving en voor elke algemene bepaling

327. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders,"(690) en "te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling (welke de onderneming aanbelangt op sociaal gebied)".(691)

Waarom in de wet een onderscheid wordt gemaakt tussen "de industriële en de sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders" enerzijds en "elke algemene bepaling welke de onderneming aanbelangt op sociaal gebied" anderzijds, is niet zo duidelijk. "Industriële en sociale wetgeving moet immers ruim geïnterpreteerd worden. Het betreft elke wettelijke maatregel, waarbij getracht wordt het statuut van de werknemers te beveiligen.(692) Door "elke algemene bepaling" wordt onder meer bedoeld dat de ondernemingsraad het recht heeft "te zorgen voor de eerbiediging van de goede zeden in al de afdelingen van de fabriek".(693) Wellicht worden enerzijds de wettelijke en reglementaire bepalingen bedoeld, en anderzijds de beschikkingen die voortvloeien uit collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement of uit door de werkgever eenzijdig getroffen maatregelen.(694)

De ondernemingsraad moet zorgen voor de toepassing van dergelijke maatregelen. Het is nochtans niet de taak van de ondernemingsraad om bij de overtreding van dergelijke maatregelen klachten in te dienen of eisen te formuleren. Dit is en blijft de taak van de syndicale afvaardiging. Zoals

(690) Wet 20 sept. 1948, art. 15, d.

(691) Ibid., art. 15, f.

(692) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 25.

(693) Parl. doc. Senaat, 1947-1948, nr. 489, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 177.

(694) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 71.

hoger werd opgemerkt, vervangt de ondernemingsraad de syndicale afvaardiging niet.(695) Deze bepaling kan ook niet betekenen dat de ondernemingsraad verantwoordelijk wordt voor de naleving van bedoelde bepalingen. Deze verantwoordelijkheid berust bij de werkgever. Deze bepalingen kunnen dan enkel betekenen dat de ondernemingsraad de werkgever moet bijstaan, onder meer door het uitbrengen van adviezen, bij het ten uitvoer leggen van de wettelijke, reglementaire en conventionele beschikkingen ter bescherming van de werknemers.(696) De ondernemingsraad kan zelf het initiatief nemen voor besprekingen daaromtrent.(697)

f. criteria van aanwerving en afdanking

328. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... de in geval van aanwerving en afdanking van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken."(698)

In deze materie heeft de ondernemingsraad een onderzoeksopdracht. Dit betekent dat de raad suggesties doet, adviezen geeft, dat er in de ondernemingsraad een uitwisseling van gedachten plaats heeft over deze criteria.(699) Dit onderzoek betreft uitsluitend de algemene criteria, niet persoonlijke gevallen. De ondernemingsraad kan zich niet uitspreken over bepaalde kandidaturen voor aanwerving of over bepaalde afdankingen.(700) De werkgever wordt in zijn effectieve bevoegdheid aan te werven en af te danken niet geraakt.(701)

(695) Cfr. supra nr. 277.

(696) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 71.

(697) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, in M. STROOBANT (red.) De medezeggenschap, blz. 138.

(698) Wet 20 sept. 1948, art. 15, e.

(699) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 129.

(700) J. STEYAERT, Ondernemingsraden, nr. 87 c.

(701) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 130; R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 41-42; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 62.

De wet spreekt enkel van "arbeiders". Hieronder zijn zowel de werklieden als de bedienden begrepen.(702) Uit de voorbereidende werken van de wet van 1948 kan men afleiden dat daarentegen deze bepaling niet geldt voor de "werkmeesters".(703) De senaatscommissie was van oordeel dat "de aan de werkmeesters voorbehouden kiese en vaak bijzondere rol practisch belet dit personeel te onderwerpen aan gelijkaardige regelen als die van toepassing zijn op de arbeiders".(704) Hieruit wordt door sommigen afgeleid dat bedienden, die een zeker controlerecht hebben op medewerkers, eveneens buiten deze onderzoeksopdracht vallen.(705)

329. Inzake criteria voor aanwerving en afdanking werd de bevoegdheid van de ondernemingsraad uitgebreid door het nationaal akkoord van 16 juli 1958, (706) waarvan de bepalingen werden overgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9. Er wordt bepaald dat "de te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden."(707)

De ondertekenaars van deze overeenkomst "waren van oordeel dat, gelet op de humane en sociale aspecten van deze problemen, de ondernemingsraden nauwer dienen betrokken te worden bij het vaststellen van de rangorde volgens welke

(702) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 130.

(703) Voor de betekenis van dit begrip kan verwezen worden naar de termen "meesterknechts" en onderbazen" zoals gebruikt in art. 1 wet A.O.W.

(704) Parl. doc. Senaat, 1947-1948, nr. 489, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 177.

(705) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 131; J. STEYAERT, Ondernemingsraden, nr. 88 c.

(706) Nationaal akkoord van 16 juli 1958 betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden, gewijzigd op 29 maart 1962 en aangevuld op 28 nov. 1962.

(707) C.A.O. nr. 9, art. 12.

de afdankingen zullen worden doorgevoerd, bij een vermindering van de werkgelegenheid wegens economische of technische omstandigheden."(708)

Ingeval van afdankingen of wederaanwervingen wegens economische of technische omstandigheden gaat de bevoegdheid van de ondernemingsraad dus verder. In plaats van een adviesrecht krijgt de ondernemingsraad een beslissingsrecht. Het betreft echter enkel de afdankingen en de wederaanwervingen. Niet de eerste aanwervingen.(709)

330. Bovendien gaat het enkel om afdankingen of wederaanwervingen waarvan de oorzaak gelegen is in economische of technische omstandigheden. Wat wordt in deze kontekst door deze termen bedoeld ? In een andere kontekst worden dezelfde termen gebruikt in de wet van 1948, waar gezegd wordt dat "de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten (slechts kunnen ontslagen worden) om een dringende reden of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend".(710) Hebben in beide gevallen deze termen dezelfde betekenis ?

Wat het ontslag van de leden van de ondernemingsraad en de kandidaten betreft, worden deze termen zeer restrictief geïnterpreteerd. In feite kan men stellen dat er enkel geen betwisting is wanneer het gaat over de volledige sluiting van een onderneming.(711) Voor al de andere gevallen is er betwisting of het gaat om een economische en technische reden die het ontslag van een lid van de ondernemingsraad rechtvaardigt.(712) De voorbereidende werken van de wet pleiten voor een enge interpretatie.(713)

Deze enge interpretatie wordt gebruikt om aan de leden van de ondernemingsraad een zo groot mogelijke bescherming te

(708) Ibid., kommentaar bij art. 12.

(709) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 67.

(710) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 2.

(711) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 33.

(712) Een veel ruimere interpretatie wordt bijvoorbeeld gegeven door J. STEYAERT, De ondernemingsraden, nr. 195. Zie echter de kritiek daarop in R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 33-34. Zie ook R. BLANPAIN, Handboek, blz. 262-264.

(713) Parl. doc. Kamer, 1949-1950, nr. 204, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 263.

bieden. De termen "economische en technische omstandigheden" worden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 in een totaal andere kontekst gebruikt, zodat een referentie naar gelijkaardige termen in de wet onmogelijk is. Het zou trouwens weinig zin hebben dezelfde enge interpretatie te gebruiken wanneer het gaat om de opstelling van de criteria van afdanking en wederaanwerving.

In tegenstelling tot de hoger gegeven enge interpretatie moet hier een zeer ruime interpretatie gebruikt worden.(714) Veeleer alle "onpersoonlijke redenen", met andere woorden, redenen die niet in de persoon van de werknemer te vinden zijn, moeten in deze kontekst als economische of technische omstandigheden begrepen worden.(715)

"Economische redenen hebben te maken met de vermindering van de productie ingevolge een verzwakking van de afzet, zodat werknemers moeten worden afgedankt. Maar zelfs zonder productievermindering kunnen personeelsbesparingen worden doorgevoerd, ingevolge mechanisatie. De hieruit voortspruitende kostendrukking kan economisch gemotiveerd zijn.

Met technische redenen bedoeld men het feit dat de werknemer in kwestie geen voldoening schenkt, niet geschikt is voor de hem opgedragen taak, onvoldoende presteert, onvoldoende technisch geschoold is. Ook een technisch defect of moeilijkheden van technische aard in het productieproces of de bedrijfsorganisatie kunnen tot afdankingen aanleiding geven."(716)

331. De ondernemingsraad stelt de algemene criteria op die moeten gevolgd worden in geval van afdanking of wederaanwerving om economische of technische omstandigheden. Hierbij moet hij rekening houden zowel met het belang van de onder-

(714) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 133-135; R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 33-34; JANSSENS de VAREBEKE, Bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake criteria voor afdanking om technische en economische redenen en inzake criteria voor wederaanwerving, in De christelijke werkgever, sept.-okt. 1958, blz. 324.

(715) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 33-34.

(716) Ibid.

neming als met dit van de werknemers.(717) Konkreet betekent dit dat de ondernemingsraad een rangorde vaststelt volgens dewelke de afdankingen en de wederaanwervingen moeten gebeuren. Hoofdzakelijk gaat het er om criteria van humane aard vast te stellen, zoals anciënniteit, familiale lasten, leeftijd, enz.(718)

De taak van de ondernemingsraad beperkt zich tot het vaststellen van deze algemene criteria zonder dat hij verantwoordelijkheid krijgt voor de afdankingen of de aanwervingen zelf. Dit wordt herhaaldelijk onderstreept. "(Deze bepaling) doet geen afbreuk aan het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd inzake organisatie en gang van de onderneming". (719) "De uitoefening van deze opdracht door de ondernemingsraad beperkt geenszins de verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd om de organisatie en de gang van de onderneming te verzekeren Derhalve brengt zij niet in het gedrang het gezag van het ondernemingshoofd om te beslissen in welke gedeelten van de onderneming, voor welke functies en voor welke kwalificaties, deze afdankingen zullen moeten plaatsgrijpen."(720)

Het blijkt dat in de praktijk slechts in één derde van de ondernemingen de ondernemingsraden van de zopas beschreven bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.(721)

(717) C.A.O. nr. 9, kommentaar bij art. 12.

(718) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 136; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 67.

(719) C.A.O. nr. 9, art. 12.

(720) Ibid., kommentaar bij art. 12.

(721) P. GEVERS, Medebeheer, arbeiderscontrole ... variaties rond eenzelfde thema : "industriële democratisering", in Bulleting 4, Instituut voor Arbeidsrecht, 1973, blz. 25.

g. Beroepskwalificatie

332. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming ... ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie aanbelangt."(722)

Ook hier moet de ondernemingsraad zorgen voor de toepassing van bepaalde regelen. Zoals hoger gezegd betekent dit dat hij ten dien aanzien adviezen kan uitbrengen.(723) Deze adviezen kunnen echter enkel betrekking hebben op de toepassing van de algemene criteria betreffende de beroepskwalificatie. Niet op het opstellen van deze criteria. Dit gebeurt eventueel langs andere kanalen, bijvoorbeeld langs collectieve arbeidsovereenkomsten.(724) Ook de toepassing van deze algemene criteria op een particulier geval, behoort niet tot de bevoegdheid van de ondernemingsraden. (725)

h. Data van de jaarlijkse vakantie

333. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... de datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen."(726)

Zoals dit voor al zijn bevoegdheden het geval is moet de ondernemingsraad bij het uitoefenen van deze bevoegdheid rekening houden met de wetten, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de beslissingen van de paritaire comités die betrekking hebben op de jaarlijkse vakantie.(727) Over de

(722) Wet 20 sept. 1948, art. 15, f.

(723) Cfr. supra nr. 328.

(724) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 43.

(725) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 140.

(726) Wet 20 sept. 1948, art. 15, g.

(727) Ibid., art. 15, aanhef.

data van de jaarlijkse vakantie bepaalt het Koninklijk Besluit tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie :

"De paritaire comités kunnen beslissingen treffen omtrent de datum van de vakantie en de eventuele verdeling ervan. De Minister van Sociale Voorzorg moet ten laatste op 31 december van het jaar dat datgene voorafgaat waarin de vakantie moet genomen worden, over deze beslissingen worden ingelicht.

Indien het paritair comité zijn beslissing op genoemde datum niet heeft meegedeeld, mag de ondernemingsraad omtrent ditzelfde object beslissingen treffen. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever eendeels en de syndicale afvaardiging anderdeels of bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers. Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemers"(728)

De ondernemingsraad kan over deze materie slechts beslissingen treffen wanneer het paritair comité dit niet tijdig deed. Bovendien moet opgemerkt worden dat de ondernemingsraad niet het aantal vakantiedagen bepaalt. Nadat over het aantal vakantiedagen op een ander niveau werd beslist, kan de ondernemingsraad enkel bepalen wanneer deze dagen zullen genomen worden.

i. Maatschappelijke werken

334. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders."(729)

(728) K.B. van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (B.S., 6 april 1967, err. 11 aug. 1967), art. 63.

(729) Wet 20 sept. 1948, art. 15, h.

Wat het begrip "maatschappelijke werken" betreft, bestaat er geen volledige duidelijkheid. In het destijds door de Bijzondere Commissie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers aan de Kamer overgemaakt verslag, was sprake van "sociale diensten".(730) Tijdens het openbaar debat werden deze termen vervangen door "maatschappelijke werken".(731) Deze vervanging had "tot doel verwarring te vermijden over de betekenis die gehecht moet worden aan de uitdrukking 'sociale werken'. De 'sociale werken' moeten echter in de ruimste betekenis worden opgevat : het geldt de private initiatieven van de onderneming op sociaal gebied."(732)

Uit de voorbereidende werken blijkt dat niet bedoeld worden de diensten van de onderneming die belast zijn met het personeelsbeleid.(733) Bedoeld worden de werken "die voor het welzijn van het personeel ingesteld zijn in die ietwat 'verouderde paternalistische' betekenis van sociaal".(734) Dat deze vage omschrijving tot uiteenlopende interpretaties aanleiding gaf, hoeft geen verwondering te wekken. En zoals te verwachten gaven de werkgevers een enge interpretatie, de werknemers een ruime interpretatie.(735)

Het begrip is moeilijk hanteerbaar omdat "een lijn zou dienen getrokken tussen de arbeidsverhouding in de strikte zin van het woord enerzijds en de 'sociale' 'humane' instelling van de onderneming anderzijds. Dit is vanzelf-

(730) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 57.

(731) Parl. hand. Kamer, 18 juni 1948, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 142-143.

(732) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 593, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 75.

(733) Parl. hand. Kamer, 18 juni 1948, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 142-143.

(734) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 48.

(735) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 149.

sprekend in heel wat gevallen moeilijk doenbaar, artificieel en zelfs onrechtvaardig; het klinkt inderdaad alsof een arbeidsverhouding per se a-humaan of a-sociaal zou zijn. Het komt me voor dat het louter vanuit die gedachten-gang is dat een mogelijke afscheiding bekomen kan worden. Dit alles heeft vanzelfsprekend eens te meer iets te maken met het hybride van ons maatschappelijk neo-kapitalistisch systeem waarbij men winst en concurrentie gedwongen wil verzoenen met menswaardigheid."(736)

335. De werkgevers- en de werknemersorganisaties hebben zich over het probleem gebogen en zij hebben een eigen omschrijving van het begrip "maatschappelijke werken" willen vastleggen. Dit gebeurde in het nationaal akkoord van 16 juli 1958. Omdat alle moeilijkheden nog niet opgelost waren werd er een wijziging aangebracht in 1962.(737) Momenteel zijn deze bepalingen opgenomen in de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 9.

Daar wordt gesteld dat onder maatschappelijke werken dient te worden verstaan :

"de voordelen welke aan navolgende criteria voldoen :

- van bestendige aard zijn
- in de onderneming toegekend zijn
- ten doel hebben bij te dragen tot het welzijn van de werknemers van de onderneming en/of van hun gezinsleden
- niet voortvloeien uit een wettelijke of reglementaire beschikking
- niet bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

Dienen evenwel als maatschappelijke werken te worden beschouwd, de voordelen welke voortvloeien hetzij uit een collectieve ondernemingsovereenkomst, tenzij deze overeenkomst een andere wijze van beheer heeft voorzien, hetzij uit een collectieve sectorovereenkomst, die in het beheer door de ondernemingsraad uitdrukkelijk werd voorzien.

(736) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 48-49.

(737) G. SPITAEELS, L'année sociale 1962, Institut de Sociologie, 1963, blz. 165.

Wat anderzijds de voordelen betreft, welke bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor be- dienden en een financiële tussenkomst van het personeel insluiten, heeft de ondernemingsraad tot taak de algemene regelen tot toekenning van bedoelde voordelen vast te stellen of te wijzigen en te zorgen voor een oordeelkundig gebruik van de aangelegde fondsen, overeenkomstig het doel dat met de toekenning van deze voordelen wordt nagestreefd.

Wanneer genoemde voordelen slechts aan één of verschillende categorieën van het personeel van de onderneming worden toe- gekend, zal deze taak gezamenlijk worden waargenomen door het ondernemingshoofd en/of zijn afgevaardigden en door de leden van de ondernemingsraad die de betrokken categorie(ën) van het personeel vertegenwoordigen.

De uitoefening van deze taak doet geen afbreuk aan de con- tractuele vrijheid van ieder van de betrokken werknemers.

Komen voor de toepassing van de vorengenoemde alinea's inzonderheid in aanmerking : de fondsen en kassen van on- derlinge hulp, de pensioenfondsen, de economen, kantines en refters, de diensten voor leningen en premies toegestaan door de onderneming met het oog op het verwerven van een woongelegenheden, de ontspannings- en culturele activitei- ten."(738)

Daarentegen "zijn de ondertekenende organisaties van oor- deel dat de groepsverzekeringen niet als maatschappelijke werken dienen te worden beschouwd die aan het beheer van de ondernemingsraad moeten worden toevertrouwd. Nochtans moeten alle schikkingen worden genomen om het personeel, dat bij deze verzekering is betrokken, op de hoogte te houden van de werkingsmodaliteiten."(739)

Er kan aan getwijfeld worden of het uitsluiten van de groepsverzekeringen wel conform met de wet is. Het gaat inderdaad om werken, die werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, en trouwens beantwoorden aan de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gestelde criteria. (740)

336. De bevoegdheid van de ondernemingsraad bestaat in het beheer van de maatschappelijke werken. Dit betekent niet dat de ondernemingsraad bevoegd is maatschappelijke werken op te richten of af te schaffen. De financiering van de maat-

(738) C.A.O. nr. 9, art. 13, a.

(739) Ibid., kommentaar bij art. 13, a.

(740) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 49.

schappelijke werken behoort evenmin tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad. De wet verplicht de werkgever niet maatschappelijke werken op te richten of de financiering van bestaande werken voort te zetten. De bevoegdheid van de ondernemingsraad is dus beperkt tot het beheer van maatschappelijke werken die de werkgever zelf vrij en soeverein wenst in te stellen en voort te financieren.(741)

Bij het beheer van de maatschappelijke werken kunnen zich moeilijkheden voordoen omdat de ondernemingsraad geen rechtspersoonlijkheid bezit.(742) Indien om deze moeilijkheid te omzeilen een aparte V.Z.W. werd opgericht om de maatschappelijke werken te beheren, zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 speciale regelen voorzien voor de verhouding tussen de V.Z.W. en de ondernemingsraad.(743)

j. Geest van samenwerking, taal

337. "De ondernemingsraden hebben tot taak ... alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, onder andere door het gebruik van de taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan wordt de mededelingen (van economische en financiële aard), de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen."(744)

Van de algemene opdracht die in deze bepaling voorkomt, kan gezegd worden dat het de opdracht is die het doel uitdrukt waarvoor de ondernemingsraad werd opgericht.(745)

(741) Ibid., blz. 48; G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 154; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 75.

(742) Zie meer hierover o.m. in G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 153-157; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 75-78.

(743) C.A.O. nr. 9, art. 13, b, c en d.

(744) Wet 20 sept. 1948, art. 15, i.

(745) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 160.

"De geest, waarin de ondernemingsraad zal werken, is de sleutel tot zijn welslagen, en tot zijn invloed op de toekomst." (746) In de wet wordt voor het bevorderen van deze geest van samenwerking één middel genoemd. In de voorbereidende werken worden er andere aan toegevoegd. Als voorbeelden worden er aangehaald : "de eerbied voor de waardigheid van de arbeid; de erkenning van de waarden die ten grondslag liggen van de hiërarchie; de omschrijving van de rechten en plichten van alle leden van het bedrijf; het leggen van de nadruk op de openbare dienst, die elk productie- of distributiebedrijf bewijst; het bewaren van de onderlinge achting in de dagelijkse betrekkingen, enz." (747)

338. Wat meer speciaal het gebruik van de taal voor de inwendige betrekkingen van de onderneming betreft, deze bevoegdheid werd door latere bepalingen grondig gewijzigd. Vooreerst is er de gemeenschappelijke verklaring over de productiviteit waarin de vertegenwoordigers van de werkgevers er zich toe verbonden "sterk bij de ondernemingshoofden aan te dringen opdat zij in hun verhoudingen tot de werknemers (informatie, gesprekken, redactie van elk document voor de werknemer), de taal van het gewest zouden gebruiken". (748) Daarnaast is er de nationale taalwetgeving. Daarin wordt bepaald dat de private nijverheids-, handels- en financiële bedrijven de taal dienen te gebruiken van het gebied waar hun exploitatiezetel gelegen is voor :
- de akten en bescheiden die voorgeschreven zijn bij de wetten en reglementen;
 - de akten en bescheiden die bestemd zijn voor het personeel.

(746) Parl. doc. Senaat, 1947-1948, nr. 489 in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 173.

(747) Ibid.

(748) Gemeenschappelijke verklaring over de productiviteit van 5 mei 1954 (Arbeidsblad, 1954, blz. 607-609), punt 3, zoals geamendeerd tijdens het tweede Nationaal Congres van de Productiviteit (Arbeidsblad, 1959, blz. 1653).

In Brussel-hoofdstad moeten de bedrijven die bescheiden in het Nederlands opstellen wanneer zij bestemd zijn voor nederlandssprekend personeel en in het Frans wanneer zij bestemd zijn voor franssprekend personeel.(749)

339. Ook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 spreekt over het gebruik der talen. Er wordt gezegd dat zonder afbreuk te doen aan de taalwetgeving, "de ondernemingsraad de taal (zal) aanduiden die zal worden gebruikt voor zijn eigen werking en, zo nodig, de maatregelen op taalgebied die de verhoudingen tussen de directie en het personeel kunnen verbeteren".(750) Meer speciaal wordt er gepreciseerd : "De ondernemingsraad kan evenwel beslissen bij de voorziene bescheiden een vertaling in één of meer talen te voegen, voor zover er een voldoende minderheid bestaat om zulks te verantwoorden. De ondernemingsraad kan daarenboven op taalgebied andere maatregelen treffen, ten einde de verhoudingen tussen de directie en het personeel te bevorderen."(751)
340. Enkel voor de werkgevers die werknemers tewerkstellen in het Nederlandse taalgebied, geldt de taalwetgeving van de Nederlandse kultuurraad.(752) Daarin wordt bepaald dat de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen,

(749) K.B. van 18 juli 1966 tot ordening van de wet van 2 aug. 1963 op het gebruik van de talen in bestuurszaken (B.S., 2 aug. 1966), art. 52.

(750) C.A.O. nr. 9, art. 14.

(751) Ibid., kommentaar bij art. 14.

(752) Decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen (B.S., 6 sept. 1973), art. 1.

het Nederlands is.(753) De "sociale betrekkingen" tussen werkgevers en werknemers omvatten onder meer de betrekkingen die plaatsvinden in de ondernemingsraad.(754) Tenslotte wordt er in bepaald dat "zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemersleden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad op eenparige aanvraag van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis van beide op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie dient de werkgever evenwel bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel, een vertaling te voegen in één of meer talen."(755)

341. Door al deze regelingen werd de bevoegdheid van de ondernemingsraad enerzijds verkleind. Het is niet langer de ondernemingsraad die kan beslissen over de taal die in de onderneming zal gebruikt worden. Anderzijds werd de bevoegdheid van de ondernemingsraad uitgebreid, onder meer omdat op eenparige aanvraag van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad de werkgever verplicht is tot vertalingen.(756)

k. Functies van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen

342. "Volgens bij Koninklijk Besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comités voor veiligheid en gezondheid."(757)

(753) Ibid., art. 2.

(754) Ibid., art. 4, § 2.

(755) Ibid., art. 5.

(756) Zie meer over de Belgische taalwetgeving in R. BLANPAIN, Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen. Het decreet van 19 juli 1973, in R.W., 1973-1974, nr. 27.

(757) Wet 20 sept. 1948, art. 15, j.

De voorwaarden waaronder de ondernemingsraden deze bevoegdheden kunnen uitoefenen werden als volgt nader bepaald :

"De ondernemingsraad kan beslissen dat hij in de toekomst de aan een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen opgedragen taken zal vervullen onder de volgende voorwaarden :

1° de beslissing kan eerst worden genomen na voorafgaand eensluidend advies van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

2° de beslissing kan alleen dan worden genomen, wanneer de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad, ten minste 60 % van de personeelsleden verenigen;

3° de ondernemingsraad zal vooraf een beroep moeten doen op de medewerking van personen die reeds zitting hebben in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, met name van het hoofd van de dienst voor veiligheid en gezondheid, van het lid of van de leden van het leidinggevend personeel, van de geneesheer en van de sociale assistente van de medische dienst, en eventueel, van technici van de onderneming;

4° de beslissing heeft pas uitwerking na goedkeuring door de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort."(758)

343. Tot zover de bevoegdheden van de ondernemingsraad zoals zij opgesomd zijn in de wet van 20 sept. 1948 en zoals zij aangevuld, verduidelijkt of gewijzigd werden door latere bepalingen. Daarnaast zijn er nog andere rechtsbronnen, die bevoegdheden aan de ondernemingsraden verlenen die niet direct in verband staan met de in de wet van 1948 opgesomde bevoegdheden. Op de eerste plaats moet melding gemaakt worden van de bevoegdheden die de ondernemingsraden putten uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9. Daarnaast moeten nog enkele andere bepalingen worden onderzocht.

(758) K.B. 18 feb. 1971, art. 62.

B. Bevoegdheden volgens andere rechtsbronnen

a. Tewerkstellingsproblemen in de onderneming(759)

344. Vooraleer in detail de informatie omschreven wordt die over de tewerkstellingsproblemen moet verstrekt worden, wordt bepaald dat deze inlichtingen moeten verstrekt worden alvorens de beslissingen worden getroffen. De verstrekte inlichtingen mogen in voorkomend geval, niet los staan van de nationale en sectoriële economische kontekst. Ook met de aspecten die eigen zijn aan de streek of aan de groep waartoe de onderneming behoort, moet rekening gehouden worden.(760) Inlichtingen die schriftelijk worden verstrekt, moeten aangevuld worden met een mondelinge kommentaar van het ondernemingshoofd of van zijn afgevaardigde.

Er is echter meer dan louter informatie. De gegeven inlichtingen moeten namelijk de ondernemingsraad toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen. Dit moet vrij kunnen gebeuren onder de vorm van vragen, kritieken, suggesties, bezwaren, eenparige, gedeeltelijk uiteenlopende of totaal uiteenlopende adviezen. Om de continuïteit van de dialoog in de schoot van de ondernemingsraad te verzekeren, moet het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de eerstkomende vergadering, het gevolg meedelen dat hij voornemens is te geven of heeft gegeven aan de adviezen, suggesties of bezwaren die geformuleerd werden.

Op het vlak van de sectoren of van de ondernemingen kunnen

(759) De bepalingen over de tewerkstellingsproblemen in de C.A.O. nr. 9 zijn de bepalingen die overgenomen werden uit de C.A.O. nr. 4 van 4 dec. 1970.

(760) Voor de betekenis van deze begrippen zie o.m. R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 26.

vlugge consultatieprocedures voorzien worden, die afwijken van de normale regelen. De bedoeling hiervan moet zijn om in gelijk welke omstandigheden en op de meestgeschikte wijze, de mogelijkheid van een onafgebroken dialoog te vrijwaren tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers.

Tenslotte wordt er op gewezen dat in verband met de gekregen inlichtingen en de gedachtenwisselingen daarover, moet vermeden worden dat buiten de onderneming inlichtingen worden gepubliceerd die de belangen van de onderneming zouden kunnen schaden.(761)

1.- Algemene vooruitzichten van de onderneming

345. Bij de bespreking van de inlichtingen van financiële en economische aard die het ondernemingshoofd moet verstrekken (762) moet hij aanvullende inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling. Aldus gesteld moeten de inlichtingen betrekking hebben op een zeer ruime materie. De draagwijdte wordt nochtans beperkt.(763) Bedoelde inlichtingen moeten met name betrekking hebben op de markttoestand, de orderportefeuille en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's.(764)

2.- Werkgelegenheid in de onderneming

346. Over de werkgelegenheid in de onderneming moeten jaarlijks, trimesterieel en occasioneel inlichtingen verstrekt worden.

(761) C.A.O. nr. 9, art. 3 en kommentaar bij dit art.

(762) Cfr. supra nrs. 279 e.v.

(763) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 20.

(764) C.A.O. nr. 9, art. 4.

A) Jaarlijkse inlichtingen

347. Het verstrekken van de jaarlijkse inlichtingen heeft tot doel de ondernemingsraad toe te laten zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur van de tewerkstelling in de onderneming en over de evolutie en de vooruitzichten inzake tewerkstelling. Zij moeten zo duidelijk mogelijk zijn zowel wat betreft hun voorstelling als hun inhoud ten einde in de schoot van de ondernemingsraad een vruchtbaar overleg omtrent de tewerkstellingsproblemen van de onderneming in de hand te werken.

Deze inlichtingen moeten schriftelijk worden verstrekt. Onder voorbehoud van sommige inlichtingen in verband met de tewerkstellingsvooruitzichten moeten zij uiterlijk de dag vóór de vergadering van de ondernemingsraad verstrekt worden.

Sommige inlichtingen moeten ambtshalve en in alle ondernemingen door het ondernemingshoofd worden meegedeeld. Andere inlichtingen moeten slechts verstrekt worden op verzoek van de werknemersafgevaardigden, wanneer deze van oordeel zijn dat zij betekenisvol zijn voor de structuur of voor de activiteit van de onderneming. Bijkomende inlichtingen kunnen eventueel verstrekt worden naar gelang de eigen kenmerken van elke onderneming en de daaraan beantwoordende noden aan informatie.

Vooraleer een opsomming te geven van de inlichtingen die jaarlijks moeten verstrekt worden, moet er nog op gewezen worden dat bedoelde inlichtingen zowel gegevens moeten verstrekken over de kwalitatieve als over de kwantitatieve aspecten.

Konkreet moet de jaarlijkse informatie volgende inlichtingen bevatten :

a) inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling

348. Er moet aangeduid worden welke de personeelsbezetting is op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip. De inlichtingen moeten een onderverdeling maken naar het geslacht, de leeftijdsgroep, de beroepsklasse en de afdeling. Voor de indeling volgens de beroepsklasse moet men zich laten leiden door de grote klassificaties die gebruikt worden door de paritaire comités of door de ondernemingen.

Deze inlichtingen moeten ambtshalve in elke onderneming worden verstrekt. Op verzoek van de werknemersafgevaardigden moeten zij aangevuld worden met de personeelsbezetting met volledige werktijd; de personeelsleden door andere ondernemingen ter beschikking gesteld van de werkgever; de verdeling van de personeelsleden volgens nationaliteit en volgens aantal dienstjaren.

b) inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling

349. Het ondernemingshoofd moet de wijzigingen aangeven die zich in de loop van het voorbije dienstjaar in de personeelsbezetting hebben voorgedaan. Dit betekent konkreet :
- a) het aantal personen die de onderneming hebben verlaten. Hierbij moet aangeduid worden het aantal dat de onderneming vrijwillig verlaten heeft en het aantal dat de onderneming onvrijwillig verliet. In deze laatste categorie moet een onderscheid gemaakt worden tussen de op-ruststellingen, de afdankingen wegens economische en/of technische redenen en de afdankingen wegens andere redenen. In deze laatste rubriek moet niet verder gedetailleerd worden. (765) Deze gegevens moeten onderverdeeld

(765) In een amendement werd voorgesteld een onderscheid te maken tussen de personen die de onderneming verlaten hebben om persoonlijke redenen en de personen
./...

worden naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.

De inlichtingen over het aantal personen die de onderneming verlaten hebben met daarbij de opgave van de redenen van het vertrek, beantwoorden aan een dubbele doelstelling :

- zij moeten toelaten de weerslag na te gaan die de gang van zaken van de onderneming heeft op de tewerkstelling;
- zij moeten tevens toelaten de permanente en/of de abnormaal lijkende schommelingen van het personeel van de onderneming vast te stellen en te onderzoeken, ten einde de oorzaken ervan na te gaan.

b) het aantal aangeworven personen

Ook hier moet een onderverdeling gemaakt worden naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling. De onderverdeling moet gemaakt worden volgens grote afdelingen en beroepsklassen, zonder dat het noodzakelijk is de nauwkeurige affectatie van het personeel te vermelden, aangezien deze niet steeds precies bepaald is op het ogenblik van de aanwerving.

c) het aantal personen die binnen de onderneming het voorwerp hebben uitgemaakt van een vaste verplaatsing tussen afdelingen en beroepsklassen.

Op grond van deze inlichtingen moet de ondernemingsraad kunnen uitmaken of de gesignaleerde mutaties al dan niet van betekenis zijn, onder meer uit het oogpunt van de

./... die de onderneming verlaten hebben om andere redenen, waarbij zou gespecificeerd worden welke personen de onderneming verlaten hebben om economische en technische redenen. Van patronale zijde werd hiertegen opgeworpen dat dit moeilijk omschrijfbaar onderscheidingen waren. Als compromis werd daarom bovenstaande onderscheiding voorzien. (R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 28)

werking en de evolutie van de onderneming. De tijdelijke veranderingen van affectatie die te wijten zijn aan de courante organisatie van het werk, worden niet bedoeld door de term "mutatie".

Deze ambtshalve te verstrekken inlichtingen moeten op verzoek van de werknemersafvaardiging aangevuld worden met :

- de afwezigheidsdagen
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid
- de overuren

c) inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komend dienstjaar

350. De inlichtingen over deze materie hebben tot doel de werknemers te betrekken bij een op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid. Daarom zou men er kunnen van stellen dat vooral deze informatie het belangrijkste doel is van de jaarlijkse informatie.(766)

Binnen het kader van de hoger vermelde algemene vooruitzichten van de onderneming (767) moet het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aan de ondernemingsraad gegevens verstrekken voor het komend dienstjaar over de gang van zaken in de onderneming en over de factoren die een overwegende invloed op de tewerkstelling zouden kunnen hebben, alsook over de gevolgen ervan op de interne en externe bewegingen van het personeel.

Deze informatie moet verlopen in twee fasen. Voor de vergadering van de ondernemingsraad moeten schriftelijke inlichtingen worden meegedeeld die onder meer gegevens bevatten

(766) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 50.
(767) Cfr. supra nrs. 279 e.v.

over de algemene vooruitzichten met betrekking tot de inkrumping of de uitbreiding van het tewerkstellingsvolume. Tijdens de vergadering van de ondernemingsraad zelf moeten becijferde ramingen gegeven worden over deze materie voor het geheel van de onderneming en haar afdelingen. Deze gegevens moeten zo mogelijk worden onderverdeeld naar beroepsklasse. De becijferde ramingen moeten schriftelijk worden opgemaakt, uiterlijk op het einde van de bespreking in de ondernemingsraad.(768)

De inlichtingen waarin kwantitatieve gegevens zijn vervat zullen uiteraard benaderend en veranderlijk zijn. Bijgevolg zullen zij vatbaar zijn voor wijzigingen in de loop van de periode waarop zij betrekking hebben.

Wanneer de vooruitzichten een vermindering van de personeelsbezetting laten vermoeden die aanleiding zal geven tot afdankingen, moet het ondernemingshoofd uiteenzetten welke maatregelen gepland zijn om de wedertewerkstelling van de betrokken werknemers onder de beste voorwaarden te doen verlopen. Indien de vooruitzichten gunstig zijn voor een uitbreiding van de personeelsbezetting, moet de werkgever de maatregelen aangeven die de onderneming van plan is te treffen om mutaties en nieuwe aanwervingen mogelijk te maken. Tenslotte zal het nuttig zijn, ongeacht welke de vooruitzichten zijn, dat de ondernemingsraad zich onder-

(768) De becijferde ramingen over de evolutie van de tewerkstelling moeten dus niet op voorhand worden ter hand gesteld. Dit heeft men wellicht gedaan om psychologische redenen. Dergelijke cijfers meedelen zonder kommentaar of verantwoording, zou eventueel zelfs tot paniek kunnen aanleiding geven. Daarom moeten deze cijfers slechts bij de besprekingen op de ondernemingsraad zelf meegedeeld worden. De werkgever heeft uiteraard het recht om deze cijfers vóór de vergadering te verstrekken. (J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 51)

vraagt over de mogelijkheden van ontwikkeling van de onderneming en over de beste manier waarop de beroepscapaciteiten van het personeel kunnen worden benut.

d) genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling

351. Naar aanleiding van de hoger vermelde inlichtingen die het ondernemingshoofd jaarlijks over de werkgelegenheid in de onderneming moet verstrekken, moet hij meedelen :

- welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de tewerkstelling te bevorderen;
- tot welke sociale maatregelen de bewegingen, die zich in de onderneming hebben voorgedaan of zijn voorzien, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.

Zoals algemeen geldt voor deze jaarlijkse informatie, moeten deze inlichtingen schriftelijk worden gegeven. De omvang van deze schriftelijke inlichtingen zal evenwel kunnen verschillen naargelang van de omstandigheden. Aldus kan het schriftelijk gedeelte van de informatie zeer beknopt zijn, terwijl het merkkelijk ontwikkeld wordt tijdens de mondelinge uiteenzetting van het ondernemingshoofd. Van wezenlijk belang is dat de informatie van die aard is, dat zij een werkelijke dialoog in de ondernemingsraad toelaat.
(769)

B) Trimesteriële inlichtingen

352. Op het ogenblik van de periodieke voorlichting van economisch-financiële aard, (770) dit is dus minstens om de drie maanden, moet het ondernemingshoofd een schriftelijke bijwer-

(769) C.A.O. nr. 9, art. 5 en kommentaar bij dit art.
(770) Cfr. supra nrs. 279 e.v.

king geven van de jaarlijkse informatie. Konkreet moet hij meedelen :

- de stand van verwezenlijking van de tijdens de jaarlijkse informatie aangekondigde vooruitzichten;
- de redenen waarom de doelstellingen die vastgesteld waren en de vooruitzichten die voorzien waren op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden gegeven, niet konden worden verwezenlijkt;
- de wijzigingen in de vooruitzichten welke men kan voorzien in de loop van het volgend kwartaal.

Deze trimesteriële inlichtingen moeten de leden van de ondernemingsraad toelaten over preciese gegevens te beschikken betreffende de stand en de evolutie van de tewerkstelling en onder meer over de geplande afdankingen en aanwervingen. Zij moeten er toe strekken geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en tevens een beter op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid in de hand te werken.(771)

C) Occasionele inlichtingen

353. Wanneer zich ingevolge economische of technische redenen niet te voorziene wijzigingen voordoen in de tijdens de jaarlijkse en trimesteriële informatie gegeven vooruitzichten, die collectieve afdankingen of aanwervingen tot gevolg hebben, dan moet de ondernemingsraad daarover zo spoedig mogelijk op de hoogte gebracht worden en in elk geval vóór de beslissing.(772)

Het gaat dus enkel om collectieve afdankingen of aanwervingen die om economische of technische redenen (773) genood-

(771) C.A.O. nr. 9, art. 6 en kommentaar bij dit art.

(772) Zie ook supra nr. 306.

(773) De tekst van de C.A.O. spreekt van "economische of technische redenen". In de kommentaar heet het "economische of technische gebeurtenissen".

zaakt worden. Eens te meer wordt gebruik gemaakt van de termen "economicsche en technische redenen". Analooq met de hoger gegeven verklaring, moeten deze termen in de kontekst van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 ruim geïnterpreteerd worden.(774)

354. Wanneer men met collectieve afdankingen of aanwervingen te doen heeft is hier evenmin omschreven. Duidelijk is dat men individuele afdankingen of aanwervingen wil transcenderen.(775) In een andere kontekst treft men in het Belgisch arbeidsrecht twee verschillende bepalingen aan van het begrip collectief ontslag. In de verplichting die de werkgever opgelegd wordt om elke collectieve afdanking waartoe hij overgaat aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan te geven, wordt als collectief ontslag beschouwd "de afdanking die, in de loop van een week, ten minste 20 % van het gemiddeld aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers treft ...; de afdanking wordt in elke geval als collectief beschouwd wanneer zij, in de loop van eenzelfde week, 10 werknemers en meer betreft."(776)

Bij collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien dat werknemers bij collectief ontslag een bijkomende vergoeding ontvangen. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gezegd : "Onder 'collectief ontslag' wordt verstaan, elk ontslag om economische of technische redenen dat in de loop van een ononderbroken periode van 30 dagen een aantal werknemers treft die ten minste 10 % vertegenwoordigen van de gemiddelde tijdens het kalenderjaar, dat het ontslag voortafgaat, tewerkgestelde personeelssterkte.(777) Voor de ondernemingen die 20 tot 59 werknemers tewerkstellen, is er evenwel collectief ontslag, indien ten minste zes werknemers worden getroffen."(778)

(774) Cfr. supra nr. 330.

(775) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 32.

(776) K.B. 5 dec. 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen (B.S., 17 dec. 1969), art. 4.

(777) In het interprofessioneel akkoord van 10 feb. 1975 is overeengekomen dat deze bepaling zal gewijzigd worden in die zin dat het ontslag van 10 % van het personeel over een periode van twee maand zal berekend worden.

(778) C.A.O. nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 aug. 1973, B.S., 17 aug. 1973), art. 2.

355. Wat de plicht betreft de ondernemingsraad in te lichten, wordt er gezegd dat de veranderingen in vergelijking met de vooruitzichten, een zeker belang moeten hebben. Er wordt nog aan toegevoegd dat wijzigingen in de personeelsbezetting ingevolge seizoenschommelingen, niet kunnen beschouwd worden als niet te voorziene wijzigingen.(779)

Ook hier speelt het hoger aangegeven algemeen beginsel dat de inlichtingen moeten gegeven worden vóór de beslissing. Dat zal in ieder geval zo zijn voor collectieve afdankingen. Er wordt aangenomen dat het onmogelijk kan zijn de ondernemingsraad op voorhand in te lichten over de aanwervingen. Op dat ogenblik moeten geeigende modaliteiten worden aangewend om tot een voorafgaande informatie te komen. Voorlichting en raadpleging kunnen bijvoorbeeld gebeuren op een spoedvergadering van de ondernemingsraad. Men zal eventueel zijn toevlucht kunnen nemen tot een mondelinge mededeling of tot een gedecentraliseerde raadplegingsprocedure op het vlak waar het probleem rijst. In geval van verantwoorde hoogdringendheid zal het kunnen gebeuren dat de inlichtingen niet schriftelijk worden verstrekt.(780)

3.- Beroepsopleiding en -omscholing, personeelsaangelegenheden

A) Beroepsopleiding en -omscholing

356. Het ondernemingshoofd moet de ondernemingsraad raadplegen over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing.(781) Dit betekent dat de ondernemingsraad moet geraadpleegd

(779) Dit betekent niet dat over dergelijke wijzigingen geen inlichtingen moeten gegeven worden. Aangezien zij echter te voorzien zijn, moeten deze inlichtingen gegeven worden tijdens de jaarlijkse en/of de trimesteriële informatie.

(780) C.A.O. nr. 9, art. 7 en kommentaar bij dit art.

(781) Zie een omschrijving van deze begrippen in F. DENIS, Het werkgelegenheidsbeleid, in Arbeidsrecht, C.A.D., blz. I.6.109.

worden over de maatregelen van organisatie en uitvoering inzake beroepsopleiding en -omscholing van collectieve aard. Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of op individuele werknemers, moet de ondernemingsraad niet geraadpleegd worden, maar moeten de betrokken werkmembers zelf vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Deze kunnen zich op hun verzoek laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde. Op dit stuk kan de ondernemingsraad evenwel andere schikkingen treffen.(782)

Opgemerkt zij dat de bevoegdheid van de ondernemingsraad zowel betrekking heeft op eigen initiatieven van de onderneming, als op overheidsinitiatieven in dit verband die de onderneming zullen raken.(783)

B) Personeelsaangelegenheden

357. Het ondernemingshoofd moet de ondernemingsraad ambtshalve informeren over de ontwerpen en maatregelen die één of meer elementen van het personeelsbeleid kunnen wijzigen. Voor elke beslissing terzake moet de ondernemingsraad ingelicht worden. Daarover moet een gedachtenwisseling gevoerd worden tijdens de welke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren zullen kunnen formuleren. Enkel op verzoek van de werknemersafgevaardigden moet het ondernemingshoofd de ondernemingsraad bovendien inlichten over de regelen die inzake personeelsbeleid worden gevolgd.

Er wordt niet gepreciseerd wat onder het personeelsbeleid moet worden verstaan.(784) Bij wijze van voorbeeld worden

(782) C.A.O. nr. 9, art. 8 en kommentaar bij dit art.

(783) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 35.

(784) Zie een nadere omschrijving van dit begrip in R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 43-45.

wel een aantal maatregelen opgesomd die geacht worden betrekking te hebben op het personeelsbeleid. Bedoelde inlichtingen moeten aldus onder meer handelen over :

- de gevolgde regelen inzake aanwerving, selectie, mutatie en beroepsvorming;
- de organisatie van het onthaal;
- de systemen van voorlichting en mededeling in de onderneming;
- de maatregelen om de menselijke verhoudingen te bevorderen;
- de opdrachten van de sociale en personeelsdiensten en de regels die de betrekkingen van deze diensten met het personeel beheersen, met uitsluiting van het administratief beheer van deze diensten.

Het is de taak van het ondernemingshoofd het geheel van het personeel in te lichten over de bevoegdheden van deze diensten. De ondernemingsraad moet er over waken dat deze voorlichting op de meest passende wijze geschiedt.

De bedoeling van al deze informatie is de werknemers nauwer te betrekken bij het personeelsbeleid van de onderneming en een beter klimaat te scheppen tussen de werkgevers en de werknemers.(785)

4.- Structuurwijzigingen van de onderneming onder meer welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden(786)

358. In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, moet de ondernemingsraad te gelegenertijd en in ieder geval vóór enige bekendmaking ingelicht worden.(787) Bovendien moet in dergelijke geval-

(785) C.A.O. nr. 9, art. 9 en kommentaar bij dit art.

(786) Zie ook supra nr. 307.

(787) Voor een betekenis van deze begrippen zie o.m. R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 35-37.

len de ondernemingsraad daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

Over deze bepalingen worden verschillende verduidelijkingen gegeven :

A) Tijdstip van de mededeling aan de ondernemingsraad

359. Om vast te stellen op welk tijdstip de beslissing aan de ondernemingsraad moet worden meegedeeld, moet men zich door de volgende beginselen laten leiden :

- 1° de informatie mag geen afbreuk doen aan de prerogatieven van het ondernemingshoofd, wat betreft de beslissing van economische aard;
- 2° de informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen;
- 3° de informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen onder meer over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk, maximaal te ondervangen.

Het tijdstip waarop de beslissing zal moeten worden meegedeeld, zal noodzakelijk verschillen van onderneming tot onderneming. Men moet voornamelijk rekening houden met het belangrijk en voor de werknemers zeer gewichtige tijdsverloop dat mogelijk is tussen de feitelijke beslissing en de beslissing van de statutaire organen van de onderneming die er in laatste instantie moeten over beraadslagen. Vooral bij sluiting van onderneming lijkt het aangewezen dat de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk na de feitelijke be-

slissing geraadpleegd wordt over de geplande maatregelen om de wedertewerkstelling te verzekeren.

Men kan als aanwijzing, stellen dat in een aantal ondernemingen die als naamloze vennootschappen zijn opgericht, de mededeling van de beslissing aan de ondernemingsraad en de raadpleging van deze laatste over de voorgenomen sociale maatregelen zo vlug mogelijk zal moeten gebeuren tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel van de beslissing heeft uitgesproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering van de aandeelhouders wordt bijeengeroepen om er over te beraadslagen.

B) Inhoud van de mededeling

360. De ondernemingsraad moet ingelicht worden over de economische, financiële of technische factoren die aan de oorsprong liggen van de structuurwijzigingen van de onderneming en deze verantwoorden. Hij moet ook ingelicht worden over de economische, financiële en sociale gevolgen van de structuurwijzigingen.

De ondernemingsraad moet geraadpleegd worden

- over de middelen die moeten aangewend worden om de afdankingen en de mutaties, die de beroeps- of sociale teruggang van de werknemers meebrengen, te vermijden;
- over de programma's van collectieve afdankingen, overhevelingen en mutaties;
- over de te nemen sociale maatregelen;
- over de schikkingen die moeten getroffen worden om tot de spoedige wedertewerkstelling en de sociale en beroepsomscholing te komen;
- over alle maatregelen die moeten worden genomen met het oog op de optimale benutting van het menselijk potentieel.(788)

(788) Hiermee wordt verwezen naar een zo productief mogelijk

C) Maatregelen om de wedertewerkstelling in de hand te werken

361. Wat de sociale maatregelen betreft die getroffen worden naar aanleiding van belangrijke verminderingen van effectieven of sluitingen van ondernemingen, zullen de werknemersafgevaardigden alle faciliteiten moeten krijgen om de nodige contacten te leggen ten einde de wedertewerkstelling, de beroepsomscholing en de sociale wederaanpassing van de afgedankte, verplaatste of gemuteerde werknemers in de hand te werken.(789)

b. Feestdagen

362. De ondernemingsraad kan eventueel de vervangingsdag(en) bepalen van de feestdag(en) die met een zondag of met een gewone inactiviteitsdag samenvallen. Er is wettelijk bepaald dat de werknemers tijdens tien betaalde feestdagen per jaar niet mogen tewerkgesteld worden.(790) Wanneer een dergelijke feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen. Deze vervangingsdagen kunnen vastgesteld worden door algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de paritaire organen. Bij ontstentenis van een dergelijke beslissing, kunnen de vervangingsdagen bepaald worden door de ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad is, of indien de ondernemingsraad geen beslissing getroffen heeft, worden de vervangingen geregeld tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of bij ont-

./... aanwenden van de voorradige werkkrachten. Doch ook de menselijk verantwoorde aanwending van de menselijke productiefactoren moet mee in rekening genomen worden. (R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 38)

(789) C.A.O. nr. 9, art. 11 en commentaar bij dit art.

(790) Wet 4 jan. 1974 betreffende de feestdagen (B.S., 31 jan. 1974), art. 4.

stentenis daarvan, tussen de werkgever en de werknemers. Wanneer op één van deze manieren geen beslissing getroffen werd over de vervangingsdag, wordt de feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op de feestdag volgt.(791)

c. Sociale reclassering van minder-validen

363. De ondernemingsraad, of indien er geen is, de syndicale afvaardiging, waakt samen met de bevoegde ambtenaar over de uitvoering van de beslissing van de Koning waarin bepaald wordt hoeveel minder-validen in de onderneming moeten tewerkgesteld worden.(792)

d. Evolutie van het absenteïsme

364. Vragenlijsten om de evolutie van het absenteïsme na te gaan moeten door het ondernemingshoofd ingevuld worden in akkoord met de ondernemingsraad of, indien er geen is, in akkoord met de syndicale afvaardiging.(793)

e. Bestemming van de gelden van de boeten

365. In het arbeidsreglement voorziene straffen kunnen uit geld-

(791) Wet 4 jan. 1974, artt. 6-9.

(792) Wet 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen (B.S., 23 april 1963), art. 21, § 4.

(793) C.A.O. nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de arbeiders in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974, B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974), art. 14; C.A.O. nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte (algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1974, B.S., 26 jan. 1974, err. 15 feb. 1974), art. 14.

boeten bestaan. De opbrengst van deze geldboeten moeten worden aangewend ten voordele van de werknemers. Waar een ondernemingsraad bestaat, moet de bestemming van de opbrengst van de geldboeten na overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.(794)

f. De wachtgeldvergoedingen

366. Onder bepaalde voorwaarden worden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wachtgeldten uitbetaald aan de werknemers die het slachtoffer zijn van een sluiting van onderneming. Voor de berekening van deze vergoeding wordt gerefeerd naar het loon dat door de werknemer bekomen werd gedurende de laatste burgerlijke maand waarin de onderneming haar normale activiteit uitoefende. In samenwerking met de sociale inspecteur bepaalt de ondernemingsraad, welke de laatste burgerlijke maand was, waarin de onderneming haar normale activiteit uitoefende.(795)

III. Het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen

367. Het derde orgaan op het niveau van de onderneming waardoor aan de werknemers de mogelijkheid geboden wordt om beslissingen van de werkgever te beïnvloeden, is het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Het werd ingesteld onmiddellijk na de tweede wereldoorlog

(794) Wet 8 april 1965, artt. 16-19.

(795) K.B. 16 aug. 1968 (B.S., 3 sept. 1968), art. 18. Zie ook de wet van 20 juli 1968 betreffende de toekenning van wachtgeldten aan de werknemers die getroffen worden door sommige sluitingen van ondernemingen (B.S., 1 aug. 1968), gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971 (B.S., 17 juli 1971) en 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971).

door de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 (796) en 3 december 1946. (797) Bij de discussie over de konkrete uitwerking van de beginselen van de "ontwerpovereenkomst van sociale solidariteit", die uitmonde in de oprichting van twee nieuwe organen, werden de reeds bestaande comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet afgeschaft. (798) Er werd enkel voorzien dat de ondernemingsraden de functies van de comités kunnen overnemen. (799) Momenteel worden de comités geregeld door de wet van 10 juni 1952 (800) en de uitvoeringsbesluiten ervan. (801) De bevoegdheden van de comités zijn groten-deels opgenomen in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming. (802)

In vergelijking met de ondernemingsraad en de syndicale afvaardiging is traditioneel aan dit derde orgaan minder aandacht besteed. Op de Economische en Sociale Conferentie van februari - maart 1970, waar zoals reeds gezegd heel wat te doen was over de democratisering van de onderneming, en waar grondige hervormingen van de ondernemingsraad en de syndicale afvaardiging in het vooruitzicht werden gesteld, kwam het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet ter sprake. (803) Er werd trouwens reeds voorgesteld dit orgaan af te schaffen en de bevoegdheden ervan over te hevelen naar de ondernemingsraad. (804)

-
- (796) B.S., 15 feb. 1946.
(797) B.S., 15 dec. 1946.
(798) Cfr. supra nr. 181.
(799) Wet 20 sept. 1948, art. 15, j. Cfr. supra nr. 342.
(800) B.S., 19 juni 1952. Gewijzigd door de wetten van 17 juli 1957 (B.S., 26 juli 1957), 28 jan. 1963 (B.S., 8 feb. 1963), 16 jan. 1967 (B.S., 21 jan. 1967), 17 feb. 1971 (B.S., 23 feb. 1971), 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971) en 23 jan. 1975 (B.S., 31 jan. 1975).
(801) Modaliteiten i.v.m. de samenstelling en de werking van de comités zijn opgenomen in het K.B. van 18 feb. 1971 (B.S., 25 feb. 1971). Gewijzigd door het K.B. van 24 jan. 1975 (B.S., 7 feb. 1975).
(802) A.R.A.B., gecoördineerd door de R.B.'s van 11 feb. 1946 (B.S., 3/4 april 1946) en 27 sept. 1947 (B.S., 3/4 okt. 1947). Gewijzigd door de K.B.'s van 21 maart 1958 (B.S., 30/31 maart 1958), 23 sept. 1958 (B.S., 26 sept. 1958), 18 feb. 1960 (B.S., 7 maart 1960), 31 jan. 1963 (B.S., 8 feb. 1963), 18 feb. 1971 (B.S., 25 feb. 1971), 10 maart 1971 (B.S., 23 maart 1971).
(803) Ook in de handboeken over het arbeidsrecht wordt traditioneel minder aandacht besteed aan het C.V.G.V. Vgl. R. BLANPAIN, Handboek, blz. 269.
(804) L.B.C., Zelf democratie bedrijven, blz. 45.

De materie die tot de bevoegdheid van dit orgaan behoort is nochtans niet zonder belang. Het heeft te maken met de omstandigheden waarin het werk wordt uitgeoefend en aldus komen er zaken aan bod die eerder te maken hebben met welzijn dan met welvaart. Toch zal ook in deze uiteenzetting de oprichting, de samenstelling en de bevoegdheid van dit orgaan op vele punten slechts kort worden behandeld. Dit heeft echter niets te maken met het al dan niet belangrijk zijn van dit orgaan. Voor heel wat punten kan er echter naar de gelijkaardige regeling voor de ondernemingsraad verwezen worden.

1. Oprichting

368. Een werkgever is verplicht één of meer comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen op te richten in de ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld 50 werknemers worden tewerkgesteld.(805) Deze wettelijke bepaling toont een opvallende gelijkenis met de gelijkaardige bepaling voor de ondernemingsraad.(806) Toch moeten er enkele verschilpunten aangehaald worden.

In tegenstelling met de wet op de ondernemingsraden is de wet van 10 juni 1952 wel van toepassing op de openbare sector.(807) Er moeten dus ook in de openbare sector comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen worden opgericht. Dit is echter niet het geval voor de inrichtingen en instellingen waarvan het syndicaal statuut van het personeel geregeld is door wettelijke of reglementaire bepalingen waarin maatregelen betreffende de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen voorzien zijn.(808) Dit betekent konkreet dat in de open-

(805) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b.

(806) Wet 20 sept. 1948, art. 14; cfr. supra nrs. 261 e.v.

(807) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 1.

(808) Ibid., art. 1, § 4, d.

bare diensten die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel geen comité moet opgericht worden voor zover het instellingen betreft waarop de in die wet voorziene regeling van toepassing wordt verklaard.(809)

369. Wat het in deze wet vermelde aantal werknemers betreft, hier is het geen streefgetal. Een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen moet dus effectief opgericht worden van wanneer er 50 werknemers in de onderneming zijn.(810) De Koning kan trouwens de verplichting een dergelijk comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen.(811)

Voor de berekening van dit aantal, evenals voor de bepaling van het begrip werknemers, geldt dezelfde regeling als voor de ondernemingsraden.(812)

370. Hetzelfde kan in grote lijnen ook gezegd worden van het begrip onderneming. Het comité moet dus opgericht worden op het niveau van de technische bedrijfseenheid.(813) Dit begrip veronderstelt een economische en sociale zelfstandigheid, waarbij het sociaal element doorslaggevend is.(814) Indien de technische bedrijfseenheid niet samenvalt met de juridische entiteit, is, identiek aan de regeling voor de ondernemingsraad, een procedure voorzien om het begrip

(809) Cfr. Wet 19 dec. 1974 (B.S., 24 dec. 1974), art. 19, 1, a.

(810) K.B. 24 jan 1975 (B.S., 4 feb. 1975), art. 1.

(811) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b.

(812) K.B. 18 feb. 1971, art. 13; Cfr. supra nrs. 262 en 263.

(813) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b.

(814) Cfr. supra nr. 264.

technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.(815) Zoals dit voor de ondernemingsraden het geval is, is er ook voor het comité de suppletieve regeling dat een comité moet opgericht worden op het niveau van de juridische entiteit wanneer verschillende technische bedrijfseenheden, die elk minder dan 50 werknemers tewerkstellen, samen meer dan 50 werknemers tellen.(816) In afwijking van de regeling voor de ondernemingsraden kan de Koning nochtans toestaan dat een groep werkgevers een gemeenschappelijk comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen opricht. In een dergelijk geval moet de Koning eveneens de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van deze comités bepalen.(817)

371. Wat de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, is het onderscheid tussen ondernemingen met of zonder industriële of commerciële finaliteit niet dienstig. In elke instelling die werknemers tewerkstelt moeten dergelijke organen opgericht worden.(818)

372. De verplichting een comité op te richten rust op de werkgever.(819) Wat de vertegenwoordigers van de werknemers in het comité betreft, geldt echter eenzelfde regeling als voor de ondernemingsraden. Ook hier kunnen door een overeenkomst tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties de verplichtingen in verband met de oprichting van een comité omzeild worden.(820)

(815) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b; K.B. 18 feb. 1971, art. 1, § 2. Cfr. supra nr. 265.

(816) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b; K.B. 18 feb. 1971, art. 1, § 1.

(817) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, c.

(818) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 269; J. PIRON - P. DENIS, Ondernemingsraden, blz. 100.

(819) Wet 10 juni 1952, artt. 1, § 4, b en 7, 1°

(820) Cfr. supra nr. 270.

2. Samenstelling

373. Ook wat de samenstelling van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, is er een grote gelijkenis met de ondernemingsraad. Het is eveneens een tweeledig orgaan, samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers.(821) De werknemersvertegenwoordigers worden gelijktijdig en volgens dezelfde procedure en modaliteiten verkozen als de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraden.(822)

Wat de werkgeversvertegenwoordigers betreft, zijn er enkele verschilpunten met de ondernemingsraad. Het comité is een paritair orgaan. Dit betekent dat er evenveel afgevaardigden zijn van de werkgever als van het personeel.(823) De werkgever of zijn afgevaardigde neemt het voorzitterschap van het comité op zich.(824) Bovendien maakt ook het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (825) of een van zijn adjuncten van rechtswege deel uit van het comité. Deze persoon neemt het secretariaat waar.(826) De werkgever is verplicht zijn afvaardiging te kiezen onder de met een leidende functie belaste personeelsleden.(827) Ten einde zijn zelfstandigheid te bewaren kan de arbeidsgeneesheer geen deel uitmaken, noch van de ene, noch van de andere afvaardiging.(828) Hij woont de vergaderingen van het comité wel bij met raadgevende

(821) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b.

(822) Cfr. supra nrs. 273 e.v.

(823) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b.

(824) A.R.A.B., art. 839.

(825) Een dergelijke dienst moet in elke onderneming opgericht worden ongeacht het aantal werknemers. (Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, a).

(826) A.R.A.B., art. 839bis.

(827) Ibid., art. 838, 6.

(828) J. PIRON - P. DENIS, Ondernemingsraden, blz. 105.

stem.(829) Tenslotte kunnen de leden van het comité de aanwezigheid van deskundigen vorderen. De voorwaarden hier- toe en de schaal van de vergoedingen van deze deskundigen worden door de Koning bepaald. De vergoedingen vallen in ieder geval ten laste van de werkgever.(830)

3. Bevoegdheid

374. De bevoegdheid van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen wordt bepaald door de Koning.(831) Aldus kreeg het comité tot taak "alle midde- len na te sporen en voor te stellen, actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen opdat de arbeid in de beste voorwaarden van veiligheid, hygiëne en gezondheid zou ge- beuren".(832) Om deze taak te vervullen heeft het comité op de eerste plaats een adviserende bevoegdheid.

Daarnaast kan het comité de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen bevorderen en controle- ren. Aan deze bevoegdheden beantwoorden bepaalde verpflich- tingen van wege de werkgever. Zo moet de werkgever het comité de nodige informatie geven om met kennis van zaken de adviezen te kunnen verstrekken. Ook zijn er bepalingen over de gevolgen die de werkgever aan de adviezen moet geven.

A. Adviserende bevoegdheid

375. Het comité heeft een algemeen adviserende bevoegdheid om- trent het beleid ter voorkoming van ongevallen en van be- roepsziekten en omtrent het jaarlijks actieplan van de werk- gever,(833) onder meer omtrent de wijzigingen, de uitvoering

(829) A.R.A.B., art. 147octies.

(830) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, g; zie ook A.R.A.B., art. 839sexies.

(831) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b.

(832) A.R.A.B., art. 837, eerste lid.

(833) Cfr. infra over dit actieplan.

en de resultaten van dit actieplan.(834)

Konkreet moet het comité voorafgaand advies uitbrengen over volgende aangelegenheden :

- a. alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen die rechtstreeks of onrechtstreeks, meteen of na verloop van tijd, gevolgen met zich kunnen brengen voor de veiligheid, de hygiëne of de gezondheid. Deze algemene en zeer ruime omschrijving heeft onder meer betrekking op de keuze of de vervanging van controleorganismen, agenten-bezoekers, laboratoria, instellingen, deskundigen, arbeidsgeneeskundige diensten.(835) Het betreft hier instellingen die volgens de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming in de onderneming bepaalde prestaties in verband met de veiligheid en de hygiëne van het werk moeten leveren.
- b. de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van de individuele of collectieve beschermingsmiddelen.(836) Bedoeld worden brillen, maskers, schermen, enz.(837)
- c. elke overwogen maatregel om de technieken en de arbeidsvoorwaarden aan de mens aan te passen en om de beroepsvermoeidheid te voorkomen.(838) Het betreft hier de zogeheten ergonomische maatregelen.
- d. de aanwijzing en de vervanging van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van zijn adjuncten.(839)

(834) A.R.A.B., art. 837, A.

(835) Ibid., art. 837, B, 1.

(836) Ibid., art. 837, B, 2.

(837) J. PIRON - P. DENIS, Ondernemingsraden, blz. 109.

(838) A.R.A.B., art. 837, B, 3.

(839) Ibid., art. 837, B, 4.

- e. de oprichting in de onderneming van een geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst of de aansluiting of de intrekking van aansluiting bij een dergelijke dienst.(840) Het betreft diensten die de werkgever of de verzekeraar in toepassing van de wet op de arbeidsongevallen kan inrichten.(841)
- f. de tijd gedurende dewelke werknemers, zonder het dragen van ademhalingsstoestellen, in plaatsen mogen verblijven waar gevaarlijke gassen kunnen voorhanden zijn.(842)
- g. de vermindering van het door het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming verplicht gesteld aantal waterkranen van de wastafels.(843)
- h. de toegelaten afwijkingen van de in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming voorziene bepalingen in verband met de refters, de kleedkamers, de wastafels en de toiletten.(844)
- i. het opleggen door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, op voorstel van een erkenningscommissie (845) van een bijzonder medisch toezicht aan de onderneming.(846)
- j. de aanwerving van de arbeidsgeneesheer. Indien over de kandidatuur van de arbeidsgeneesheer binnen het comité geen unanimititeit kan bereikt worden, moet de werkgever

(840) Ibid., art. 837, B, 5.

(841) Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 (B.S., 24 april 1971), art. 29; K.B. 21 dec. 1971 (B.S., 28 dec. 1971), artt. 38-41.

(842) A.R.A.B., art. 53.

(843) Ibid., art. 80.

(844) Ibid., art. 101.

(845) Ibid., artt. 106-107.

(846) Ibid., art. 110, § 3.

hiervan de hoger vermelde erkenningscommissie verwtigten. In een dergelijk geval kan een arbeidsgeneesheer slechts aangeworven worden na een gunstige meerderheidsbeslissing van deze commissie.(847)

- k. het opstellen van de lijst van veiligheidsposten waarvan de titularissen aan medisch toezicht onderworpen zijn.(848)

B. Bevorderen en controleren van de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen

376. Naast de adviezen die het verstrekt, kan het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen zelf bepaalde initiatieven nemen. Deze hebben betrekking op het bevorderen en het controleren van de veiligheid en de hygiëne. Konkreet behelst deze taak volgende punten :

- a. bijdragen tot de opsporing van elk risico dat de veiligheid, de hygiëne of de gezondheid kan schaden en van de gevallen waar de arbeid niet aan de mens is aangepast. Hiervan moet het de oorzaken onderzoeken en de middelen voorstellen om ze te verhelpen. Om deze taken te vervullen moet minstens eenmaal per jaar een grondig onderzoek ingesteld worden in al de afdelingen van de onderneming. Dit moet gebeuren door een afvaardiging van het comité die bestaat uit een aantal werkgevers- en werknemers-vertegenwoordigers, en het hoofd van de dienst voor veiligheid, de chef van de betrokken afdeling en de arbeidsgeneesheer.(849)

- b. een afvaardiging aanwijzen om onmiddellijk ter plaatse

(847) Ibid., art. 112.

(848) Ibid., art. 124, 3°.

(849) Ibid., art. 837, C, 1.

een onderzoek in te stellen

- telkens er een dringende reden toe is;
- telkens een ernstig ongeval, technisch incident of intoxicatie te vrezen valt of gebeurt is;
- telkens een derde van de werknemersafvaardiging in het comité er om verzoekt.(850)

- c. medewerking verlenen aan de ambtenaar van de arbeidsinspectie. Er moet onder meer een lid vertegenwoordiger van de directie, en een lid vertegenwoordiger van het personeel aangewezen worden om de arbeidsinspecteur bij zijn toezichtsbezoeken in de onderneming te woord te staan.(851)
- d. op zijn terrein propagandamiddelen en maatregelen in verband met het onthaal van de werknemers uitwerken en in toepassing brengen. Informatie en opleiding op het stuk van de voorkoming van ongevallen en beroepsziekten uitwerken en in toepassing brengen.(852)
- e. middelen opzoeken om de werkplaatsen en de omgeving ervan te verfraaien..(853)
- f. de activiteiten van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen stimuleren en controleren.(854)
- g. klachten van het personeel in verband met de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid en in verband met de werking van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst

(850) Ibid., art. 837, C, 2

(851) Ibid., art. 837, C, 3 en 4.

(852) Ibid., art. 837, C, 5.

(853) Ibid., art. 837, C, 6.

(854) Ibid., art. 837, C, 7.

onderzoeken en er advies over uitbrengen.(855)

- h. meewerken met de arbeidsgeneesheer en de arbeidsgeneeskundige dienst. Algemeen wordt gesteld dat het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen moet betrokken worden bij het beheer en de activiteiten van de arbeidsgeneeskundige dienst.(856) Dit betekent dat het comité het recht heeft een algemeen toezicht op deze dienst uit te oefenen. Konkreet betekent dit het recht geïnformeerd te worden, uitleg te vragen, de activiteiten van de dienst te volgen, enz. (857) Om deze taak te vervullen moet het comité minstens tweemaal per jaar, en met een maximum tussenpauze van zes maand, de vraagstukken in verband met de arbeidsgeneeskundige dienst op de agenda van haar vergaderingen plaatsen.(858)

Daarenboven komt de samenwerking tussen het comité en de arbeidsgeneeskundige dienst nog tot uiting in volgende punten :

- 1.- na advies van het comité kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid op voorstel van een erkenningscommissie, een bijzonder medisch toezicht aan de onderneming opleggen;(859)
- 2.- het comité geeft zijn advies over de kandidatuur van de arbeidsgeneesheer;(860)
- 3.- het comité geeft zijn advies over het opstellen van de lijst van veiligheidsposten waarvan de titularissen aan medisch toezicht onderworpen zijn;(861)

(855) Ibid., art. 837, C, 8

(856) Ibid., art. 108.

(857) J. PIRON - P. DENIS, Ondernemingsraden, blz. 112.

(858) A.R.A.B., art. 108.

(859) Ibid., art. 110, § 3; cfr. supra A, i.

(860) Ibid., art. 112; cfr. supra A, j.

(861) Ibid., art. 124, 3°; cfr. supra A, k.

- 4.- de arbeidsgeneesheer moet bepaalde rapporten over de activiteit van de arbeidsgeneeskundige dienst aan het comité doorgeven (862) en bepaalde beslissingen aan het comité meedelen;(863)
- 5.- werknemersvertegenwoordigers uit het comité onderzoeken samen met de werkgever, de arbeidsgeneesheer en de betrokken werknemer de herplaatsingsmogelijkheden en de maatregelen tot sociale en professionele aanpassing van een werknemer die door de arbeidsgeneesheer ongeschikt werd bevonden om een bepaalde functie uit te oefenen;(864)
- 6.- de arbeidsgeneesheer neemt met raadgevende stem aan de vergaderingen van het comité deel;(865)
- 7.- de arbeidsgeneesheer moet het comité verwittigen telkens hij een schadelijke factor voor de werknemers constateert; hij moet zijn advies geven aan het comité over elke maatregel die overwogen wordt en die direct of indirect, onmiddellijk of op termijn gevolgen zou kunnen hebben voor de gezondheid van de werknemers; hij moet deel nemen aan de hoger vermelde onderzoeken die het comité in de afdelingen van de onderneming minstens eens per jaar moet instellen;(866)
- 8.- het comité kan de arbeidsgeneesheer vragen de onderneming te bezoeken;(867)
- 9.- op voorstel van het comité kan het medisch onderzoek uitgebreid worden tot personen die niet onder de wettelijke bepalingen vallen.(868)

i. het comité moet de onmogelijkheid erkennen om verwar-

(862) Ibid., artt. 108 en 121.

(863) Ibid., artt. 129 en 146bis.

(864) Ibid., art. 146ter.

(865) Ibid., art. 147octies; cfr. supra nr. 373.

(866) Ibid., art. 147nonies.

(867) Ibid., art. 148.

(868) Ibid., art. 148bis.

mingstoestellen te gebruiken die aan de wettelijk voorgeschreven normen beantwoorden vooraleer van deze normen mag afgeweken worden.(869)

- j. vooraleer de werknemers gevaarlijke werkzaamheden uitvoeren waarvoor individuele beschermingsmiddelen voorzien zijn, moet hen individueel een nota overhandigd worden of moet voor hen een uiteenzetting gehouden worden waarin hen gewezen wordt op de gevaren en op de na te leven regels om deze te vermijden. Voor het opstellen van deze nota of deze uiteenzetting moet de werkgever een beroep doen op het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.(870)
- k. in bepaalde gevallen kan de verplichte beschermkledij vervangen worden door een speciale vergoeding, wanneer dit door het comité wordt aanvaard.(871)
- l. het comité wordt betrokken bij de organisatie van de maatregelen om onmiddellijke hulp en dringende zorgen te verstrekken.(872)

C. Verplichtingen van de werkgever

377. In relatie tot de bevoegdheden van het comité zijn sommige verplichtingen van de werkgever uitdrukkelijk vermeld. Deze verplichtingen geven een duidelijker beeld van de ware inhoud van sommige bevoegdheden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Algemeen gesteld moet de werkgever een actief preventiebeleid voeren, hij moet het comité voorlichten en raadplegen en er volledig

(869) Ibid., art. 65.

(870) Ibid., art. 163.

(871) Ibid., art. 168.

(872) Ibid., art. 183ter.

mee samenwerken.(873) Daartoe moet hij meer speciaal :

- a. vóór 1 november een jaarlijks actieplan ter bevordering van de veiligheid en de hygiëne in de onderneming tijdens het volgende burgerlijk jaar mededelen aan de leden van het comité. Dit plan moet de beoogde doelstellingen en de maatregelen en middelen om ze te verwezenlijken bepalen. De opstelling ervan moet gebaseerd zijn op door het comité, de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de arbeidsgeneeskundige dienst verrichte nasporingen en onderzoeken. Over dit plan moet het comité zijn advies verstrekken. (874) Ook zonder advies van het comité kan het echter in werking treden op 1 januari van het jaar waarop het slaat.(875)
- b. de leden van het comité de nodige informatie verstrekken om met kennis van zaken de adviezen te kunnen uitbrengen. Dit betekent onder meer dat alle verslagen, adviezen en documenten die verband houden met de veiligheid en de hygiëne, onafhankelijk van het feit of zij al dan niet door een reglementering verplicht gesteld zijn, moeten meegedeeld worden.(876)
- c. het comité zijn standpunt of dat van andere betrokkenen meedelen omtrent de adviezen van het comité over de door het personeel geuite klachten met betrekking tot de veiligheid en de hygiëne of met betrekking tot de werking van de medische, farmaceutische en verplegingsdienst.(877)

(873) Ibid., art. 838, eerste lid.

(874) Cfr. supra A.

(875) A.R.A.B., art. 838, 1, a.

(876) Ibid., art. 838, 1, b.

(877) Ibid., art. 838, 2.

- d. de werkgever moet een gevolg geven aan de adviezen van het comité. Hij moet een conform gevolg geven aan de adviezen die met algemene stemmen werden geformuleerd. Hij moet dus de unaniem aanbevolen maatregelen in werking stellen. In geval van uiteenlopende adviezen moet hij er een passend gevolg aan geven. Indien de werkgever niet handelt overeenkomstig de uitgebrachte adviezen, er geen gevolg aan geeft of gekozen heeft onder de uiteenlopende adviezen, moet hij de redenen hiervoor meedelen aan het comité. Maatregelen die hij in geval van gewettigde dringende omstandigheden neemt zonder vooraf het comité te raadplegen of te informeren, moet hij verklaren.

Uitgebrachte adviezen met betrekking tot dreigende of ernstige gevaarsituaties voor de veiligheid en de gezondheid, moeten zo vlug mogelijk opgevolgd worden. Aan de andere adviezen moet gevolg gegeven worden binnen de door het comité gestelde termijn of, indien geen termijn werd bepaald, uiterlijk binnen de zes maanden.(878)

- e. de werkgever moet de werknemersvertegenwoordigers van het comité die daartoe werden afgevaardigd alle mogelijkheden verschaffen om met het ondernemingshoofd of diens afgevaardigde, met het kaderpersoneel, de technici en de betrokken werknemers alle kontakten te hebben die nodig zijn voor de uitoefening van hun taak.(879)

- f. de werkgever moet een notitieboekje met copiestrookjes ter hand stellen om zodanig de vastgestelde gevaren te kunnen signaleren aan de rechtstreekse verantwoordelijke. (880) De bedoeling van deze bepaling is de agenda van de vergaderingen van het comité te ontlasten van details

(878) Ibid., art. 838, 3.

(879) Ibid., art. 838, 4.

(880) Ibid., art. 838, 5.

waarvan de melding alleen volstaat om er aan te ver-
helpen.(881)

g. om hun informatieopdracht te kunnen vervullen, moet de
werkgever een uithangbord ter beschikking stellen van
de leden van het comité.(882)

378. De bevoegdheden van het comité zijn aldus vrij nauwkeurig
bepaald. Het is een orgaan dat vooral een adviserende be-
voegdheid heeft. Anders dan bij de ondernemingsraad is om-
schreven welke gevolgen moeten gegeven worden aan de ad-
viezen van het comité voor veiligheid, gezondheid en ver-
fraaiing van de werkplaatsen. Aangezien de werkgever deze
adviezen niet zonder meer naast zich kan neerleggen, krij-
gen zij een grotere waarde. Behoudens sommige zaken die
van een voorafgaande goedkeuring van het comité afhanke-
lijk zijn, heeft het comité nochtans geen beslissingsrecht.

Besluit

379. In België is er een volledig netwerk van overlegorganen
tot stand gekomen. Op het nationaal interprofessioneel ni-
veau situeert zich vooreerst de Nationale Arbeidsraad. Pa-
ritair samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordi-
gers van representatieve werkgevers- en werknemersorgani-
saties, is hij bevoegd op sociaal gebied. Het is een belang-
rijk orgaan, dat met enige overdrijving momenteel als het
Belgisch "sociaal parlement" kan bestempeld worden. Dit
blijkt uit zijn adviserende bevoegdheid aan de wetgevende
macht, waarbij unanieme adviezen meestal alsdusdanig door

(881) J. PIRON - P. DENIS, Ondernemingsraden, blz. 116.

(882) A.R.A.B., art. 838, 5.

de wetgever worden overgenomen. Het blijkt nog meer uit de bevoegdheid van de Raad om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen trouwens algemeen verbindend verklaard worden. Hierdoor kan de Nationale Arbeidsraad rechtsregelen uitvaardigen die bindend zijn voor alle werkgevers en werknemers in de privé-sector. De Nationale Arbeidsraad moet bovendien in heel wat gevallen betrokken worden bij de uitvoering van wetten.

380. Op hetzelfde niveau en met een gelijkaardige samenstelling is er de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, die bevoegd is voor economische problemen. Hij is echter veel minder belangrijk dan de Nationale Arbeidsraad. Hij heeft louter een adviserende bevoegdheid en wordt in de praktijk veel minder betrokken bij het tot stand komen en de uitvoering van wetten. Hij heeft niet de bevoegdheid collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.
381. Op het niveau van de bedrijfstak is er een gelijkaardige indeling tussen organen met een sociale en een economische bevoegdheid. Enerzijds zijn er de paritaire comités, die kunnen opgericht worden in elke sector van de privé nijverheid waar werknemers te werkgesteld zijn. Samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zijn zij bevoegd op sociaal gebied. Naast hun adviserende bevoegdheid spelen zij een belangrijke rol in het voorkomen of bijleggen van geschillen tussen werkgevers en werknemers. Hun belangrijkste opdracht bestaat in het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. Hierdoor bepalen zij mede de loons- en arbeidsvoorwaarden voor een bepaalde bedrijfstak. Daarnaast wordt door verschillende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten de opdracht van de paritaire comités uitgebreid.

382. De bedrijfsraden zijn met hun gelijkaardige samenstelling de economische tegenhangers van de paritaire comités op het niveau van de bedrijfstak. Er werden tot nog toe evenwel slechts acht bedrijfsraden opgericht. Bovendien zijn de bedrijfsraden minder belangrijk dan de paritaire comités. Zij hebben uitsluitend een adviserende bevoegdheid. Met deze adviezen wordt daarenboven niet altijd rekening gehouden, zodat de totale balans van de bedrijfsraden moeilijk positief te noemen is.
383. Het netwerk van overlegorganen strekt zich ook uit tot het niveau van de onderneming. Het beperkt er zich echter tot de grote en de middelgrote ondernemingen. Op het vlak van de onderneming zijn er drie organen waarlangs de werknemers invloed kunnen uitoefenen op de ondernemingsbeslissingen. Dat er drie organen zijn waarvan kan gezegd worden dat er in de praktijk zowel qua bezetting als qua bevoegdheid overlappingsen zijn, is vooral het gevolg van een compromis na de tweede wereldoorlog, om het tijdens die oorlog geplande overlegorgaan op het niveau van de onderneming te realiseren. Het bleek namelijk de enige mogelijkheid om de tegenstellingen tussen de voorstanders van een eisend en contesterend orgaan en de voorstanders van een orgaan van samenwerking te overbruggen.
384. Als eisend en contesterend orgaan werd door een kaderovereenkomst de syndicale afvaardiging ingesteld. Het is een vertegenwoordiging van het gesyndiceerde personeel. Door een overeenkomst op een lager niveau kan evenwel bepaald worden dat gans het personeel door de syndicale afvaardiging kan vertegenwoordigd worden. De syndicale afvaardiging wordt opgericht op aanvraag van één of meer representatieve vakorganisaties wanneer in de betrokken onderneming een voldoende personeelsbezetting aanwezig is. Bovendien wordt meestal vereist dat de aanvragende vakorganisatie haar representativiteit ook op het vlak van de onderneming bewijst.

De syndicale afgevaardigden worden aangesteld na verkiezingen of door rechtstreekse aanduiding door de vakorganisaties. De syndicale afvaardiging kan optreden in verband met loons- en arbeidsvoorwaarden in de ruimste zin van het woord. Zowel collectieve als individuele aanlegenheden vallen binnen zijn bevoegdheid.

385. Daarnaast is er de ondernemingsraad, bedoeld als orgaan van samenwerking tussen de werkgever en de werknemers. Hij moet opgericht worden in elke onderneming, met of zonder handels of industriële finaliteit die gewoonlijk een gemiddelde van 150 werknemers tewerkstelt. Met onderneming wordt de technische bedrijfseenheid bedoeld. Een ondernemingsraad moet dus niet noodzakelijk opgericht worden op het niveau van de juridische entiteit, alhoewel op dit niveau een ondernemingsraad moet opgericht worden wanneer er verschillende technische bedrijfseenheden zijn met elk minder dan 150 werknemers, terwijl zij samen meer dan 150 werknemers tewerkstellen.

De ondernemingsraad is samengesteld enerzijds uit de werkgever of zijn afgevaardigde en eventueel een aantal werkgeversvertegenwoordigers, en anderzijds uit een aantal vertegenwoordigers van het personeel. De personeelsvertegenwoordigers worden verkozen op kandidatenlijsten die enkel kunnen voorgedragen worden door de representatieve werknemersorganisaties. Belangrijk bij deze verkiezingen is dat, indien zij in een voldoende aantal in de onderneming aanwezig zijn, er afzonderlijke lijsten zijn voor werklieden, bedienden en jongeren. Het leidinggevend personeel tenslotte, heeft bij deze verkiezingen noch actief, noch passief stemrecht.

De bevoegdheden van de ondernemingsraad zijn uitgebreid. Zij zijn opgesomd in de wet zelf, in de uitvoeringsbesluiten en zij werden daarenboven verduidelijkt en uitgebreid door col-

lectieve arbeidsovereenkomsten. De bevoegdheden zijn schematisch weergegeven in volgende tabel.

Tabel IV. Schematische voorstelling van de bevoegdheden van de ondernemingsraad

aard van de bevoegdheid	sociale aangelegenheden	economische aangelegenheden
informatieve bevoegdheid	sociale problemen in het algemeen, o.m. tewerkstellingsbeleid en personeelspolitiek	economisch en financieel beleid
adviserende bevoegdheid	sociale problemen in het algemeen - deels arbeidsorganisatie	
medebeslissingsrecht	eventueel het beheer van de maatschappelijke werken	
	opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement	
	bepalen van de data van de jaarlijkse vakantie	
	vaststellen van de vervangingsdagen voor feestdagen	
	vaststellen van de algemene criteria van afdanking en wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden	
zelfbestuur	eventueel het beheer van de maatschappelijke werken	
	verplichte vertaling van documenten	

386. Tenslotte is er op het niveau van de onderneming nog het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Het moet opgericht worden in alle ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde tewerkstelling hebben van tenminste 50 werknemers. Het begrip onderneming wordt bepaald zoals bij de ondernemingsraad. Ook de samenstelling van dit comité vertoont veel gelijkenis met die van de ondernemingsraad. De werknemersvertegenwoordiging is er namelijk identiek geregeld. De bevoegdheden van het comité hebben betrekking op de materies waarvoor het orgaan werd opgericht, namelijk de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen. De bevoegdheid ervan is vooral adviserend. Er werd wel voor gezorgd dat deze adviezen niet zonder meer kunnen genegeerd worden.
387. Wat bij al deze organen opvalt is dat overal, van hoog tot laag, enkel de representatieve organisaties of door hen voorgedragen werknemers, aan bod kunnen komen. Hierbij kan men zich de vraag stellen of het gaat om organen waardoor de werknemers zelf de beslissingen kunnen beïnvloeden dan wel of enkel de organisaties aan beslissingsbeïnvloeding kunnen doen. Hierbij stelt zich het probleem van de concrete organisatie en de democratische werking van deze organisaties.
388. Verder is het merkwaardig dat in de overlegstructuur op de verschillende niveaus een onderscheid wordt gemaakt tussen economische en sociale aangelegenheden. Hoger werd er terloops reeds op gewezen dat het hier om een moeilijk te hanteren en wellicht onbestaand onderscheid gaat.(883) Elk zogenoemd sociaal probleem vertoont immers evenzeer economische aspecten en omgekeerd.

Wellicht is het daarom beter te spreken van primaire en

(883) Cfr. supra nr. 140.

secundaire aangelegenheden. Primaire aangelegenheden zijn de de aangelegenheden die mede bepalend zijn voor de verwezenlijking van de secundaire aangelegenheden. Of anders uitgedrukt, secundaire aangelegenheden zijnde de aangelegenheden waarvan de verwezenlijking afhankelijk wordt gemaakt van de primaire aangelegenheden. Aldus behoren de zogenoemde economische problemen tot de primaire aangelegenheden, de sociale problemen tot de secundaire aangelegenheden.

389. Deze afhankelijkheidsrelatie komt bijvoorbeeld duidelijk tot uiting in het "Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit". Er wordt gezegd : "Beide partijen komen overeen om aan de Regering te vragen ... een reeks dringende maatregelen te treffen ... die de weg kunnen openen voor een nieuwe maatschappelijk vooruitgang, gevolg van een economische ontwikkeling van een weder tot vrede gebrachte wereld."(884)

De gemeenschappelijke verklaring over de productiviteit van 5 mei 1954 is hiervoor ook zeer kenschetsend. Hierin wordt onder meer gezegd : "Om het levenspeil onze bevolking te kunnen handhaven en te verhogen, moeten wij een poging doen om beter en goedkoper te produceren : wij moeten onze productiviteit verhogen." - "Onze ondernemingen zullen meer voortbrengen en zich kunnen uitbreiden; ze zullen meer werkgelegenheid bieden, zodat de algemene of technische werkloosheid zal afnemen."(885)

Ook in de besluiten van de Economische en Sociale Conferentie van februari - maart 1970 komt dezelfde relatie tot

(884) Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit, aanhef.

(885) Gemeenschappelijke verklaring over de productiviteit van 5 mei 1954, aanhef.

uiting : "De deelnemers verklaren de voortzetting van de economische expansie op het voorplan van hun bekommelingen te willen plaatsen, om aldus de vooruitgang en het fundamenteel evenwicht op het gebied van de prijzen, de munt en het sociaal beleid in de hand te werken." (886)

Voorbeelden van deze afhankelijkheidsrelatie zijn : de loonkostenstijging afhankelijk maken van de stijging van de productiviteit; het tewerkstellingsbeleid afhankelijk maken van het investeringsbeleid; vaststellen van de criteria van afdanking nadat beslist is tot afdankingen wegens economische of technische omstandigheden; enz.

390. In de termen van deze nieuwe classificatie blijken de mogelijkheden voor beslissingsbeïnvloeding veel ruimer wat betreft primaire aangelegenheden. Dit mag blijken uit de volgende tabel.

Tabel V. Overzicht van de overlegstructuur in België

Niveau	Primaire aangelegenheden	Secundaire aangelegenheden
Nationaal inter- professioneel	C.R.B. louter adviserend	N.A.R. "sociaal parlement" - adviezen - C.A.O.'s - uitvoering van wetten
professioneel	B.R. (8) louter adviserend	P.C. (+80) en P.S.C. - C.A.O.'s - geschillenbehandeling - adviezen - andere door wetten toevertrouwde taken
onderneming		S.A. eisend en contesterend C.V.G.V. louter adviserend

O.R.

louter informatie-	- informatierecht
recht	- adviesrecht
	- medebeslissingsrecht
	- eventueel zelfbe-
	stuur

Wat betreft de primaire aangelegenheden is op het nationaal interprofessioneel vlak enkel de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven bevoegd. De bevoegdheid van dit orgaan is echter louter adviserend en de invloed op de beslissingen is niet zo groot. Op hetzelfde niveau is er de Nationale Arbeidsraad die zich louter met secundaire aangelegenheden kan inlaten.(887) Zijn belang is heel wat groter, onder meer omdat zijn bevoegdheden heel wat uitgebreider zijn. Hetzelfde kan mutatis mutandis op het vlak van de bedrijfstak gezegd worden van de bedrijfsraden tegenover de paritaire comités. Daarbij komt nog dat er slechts een klein aantal bedrijfsraden werd opgericht, terwijl men in zowat alle takken van het bedrijfsleven paritaire comités aantreft.

Op het vlak van de onderneming houden de syndicale afvaardiging en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen zich louter bezig met secundaire aangelegenheden. Enkel de ondernemingsraad beslaat beide terreinen. Wat de "kwaliteit" van zijn bevoegdheden betreft, hiermee wordt bedoeld de bevoegdheden waardoor hij op de meest ingrijpende wijze de beslissingen kan beïn-

(887) Zoals uit de bespreking van de C.A.O. zal blijken kunnen C.A.O.'s ook betrekking hebben op primaire aangelegenheden. Doordat in de N.A.R. C.A.O.'s kunnen gesloten worden kan dit orgaan zich in die mate ook met primaire aangelegenheden bezighouden. Dezelfde opmerking geldt ook voor de P.C.'s. De tot nu toe gesloten C.A.O.'s in de N.A.R. hadden allen betrekking op secundaire aangelegenheden.

vloeden, is het een orgaan dat zich in hoofdzaak bezighoudt met secundaire aangelegenheden. Kwantitatief hebben heel wat bevoegdheden van de ondernemingsraad betrekking op primaire aangelegenheden. Hier betreft het echter louter een informatieve bevoegdheid.

Dit alles kan beter geïllustreerd worden aan de hand van de voorhanden zijnde mogelijkheden van beslissingsbeïnvloeding ten aanzien van enkele konkrete problemen. Dit zal gebeuren in deel III van deze studie. Vooraleer dit deel aan te vatten moet echter nader ingegaan worden op de collectieve arbeidsovereenkomst. Uit de studie van de organen van beslissingsbeïnvloeding is immers reeds gebleken dat in of eventueel naast deze organen de collectieve arbeidsovereenkomst een belangrijk instrument van beslissingsbeïnvloeding is.

HOOFDSTUK III. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ALS
BELANGRIJK INSTRUMENT VOOR BESLISSINGS-
BEINVLOEDING

391. "De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld."(1)
392. Zeer vroeg hebben de werknemers begrepen dat zij beter gezamenlijk dan individueel overeenkomsten met de werkgever konden sluiten. Aldus dateert de oudste in België bekende collectieve arbeidsovereenkomst van 1789. Zij kwam te Verviers tot stand tussen de werkgevers en de werknemers van de lakennijverheid.(2) De aanhechting bij Frankrijk en het van toepassing worden van de daar geldende wetten maakten het verder sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten onmogelijk. De basis ervoor, het gezamenlijk optreden van de werknemers, was immers verboden.(3)

De geschiedenis van de collectieve arbeidsovereenkomsten is daarom innig verweven met de geschiedenis van het syndicalisme.(4) Slechts daar waar de werknemers erin slaagden zich voldoende te organiseren, konden zij hun werkgevers dwingen tot collectieve onderhandelingen en tot het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarop heeft men echter na het sluiten van de eerste collectieve arbeidsovereenkomsten van 1789 een ganse eeuw moeten wachten.(5)

(1) Wet 5 dec. 1968, art. 5.

(2) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 1-2.

(3) Cfr. supra deel I, hoofdstuk 1, §1.

(4) J. PETIT, op. cit., blz. 10.

(5) In 1890 kwam in de kolenmijnen Mairemont en Bascoup een C.A.O. tot stand waarin o.m. voor de eerste maal een glijdende loonschaal werd vastgesteld. Zie J. PETIT, op. cit., blz. 11.

Slechts in het begin van de 20ste eeuw worden de collectieve arbeidsovereenkomsten belangrijker.(6) Voor de eerste wereldoorlog blijven zij echter grote uitzonderingen.(7)

Onder meer door de enorme groei van de vakorganisaties na de eerste Wereldoorlog - in 1921 zou trouwens een volledige vakbondsvrijheid gegarandeerd worden (8) - steeg het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten aanzienlijk.(9) Het waren meestal loonovereenkomsten, terwijl ook de arbeidsduur regelmatig aan bod kwam. Sporadisch werden er andere bepalingen in opgenomen, zoals bepalingen over de vakantie, het gewaarborgd loon, kinderbijslagen, vergoedingen in geval van ziekte, het betalen van wachtgeld en bijkomende vergoedingen bij arbeidsongevallen.(10)

De eerste collectieve arbeidsovereenkomsten waren eerder het gevolg van occasionele contacten tussen werkgevers en werknemers. Het waren meestal vredespacten die conflicten beëindigden.(11) De organisatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten gebeurde op de eerste plaats in de paritaire comités.(12) De ontwikkeling van deze organen heeft dan ook een belangrijke weerslag gehad op de collectieve arbeidsovereenkomsten. Door de uitbreiding van de paritaire comités werd de collectieve arbeidsovereenkomst meer en meer de algemene rechtsbron tot vaststelling van de loons- en arbeidsvoorwaarden.(13) Hoger werd gezegd dat ook nu nog het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten de belangrijkste taak is van de paritaire comités.(14)

-
- (6) Voorbeelden van C.A.O.'s vindt men in die periode bijvoorbeeld in de boekdrukkunst (Brussel 1904), metaalarbeiders werkzaam in de textielnijverheid (Verviers 1907), bouw (Antwerpen 1907), rijtuigmakerij (Brussel 1910), hoedenmakers (Brussel 1910), schilderwerken (Gent 1911), havenarbeiders (Gent 1911), bouw (Gent 1911), kantwerk (Brugge 1911).
Zie J. PETIT, op. cit., blz. 11.
- (7) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak naar Belgisch recht, Leuven, 1961, blz. 17; R. BLANPAIN, Handboek, blz. 329.
- (8) Wet van 24 mei 1921 (B.S. 28 mei 1921).
- (9) Zie een opsomming van de in 1921 gesloten C.A.O.'s in R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 20.
- (10) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 331-332.
- (11) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 19.
- (12) Ibid., blz. 23.
- (13) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 333.
- (14) Cfr. supra, nr. 164.

393. Dit betekent niet dat enkel binnen de paritaire comités collectieve arbeidsovereenkomsten werden en worden gesloten. In België wordt onderhandeld op verschillende vlakken. Meermaals werden voor gans het bedrijfsleven nationale interprofessionele akkoorden gesloten. Sinds de wet van 5 december 1968 aan de Nationale Arbeidsraad uitdrukkelijk de bevoegdheid gaf collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, (15) werden in dit orgaan meerdere interprofessionele overeenkomsten gesloten. (16) De vele in de paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten worden op het vlak van de onderneming dikwijls als minimumbasis beschouwd en worden er aangevuld door specifieke ondernemingsovereenkomsten. (17)

394. Samen met het syndicalisme hebben de collectieve arbeidsovereenkomsten aldus een strijd moeten voeren om de eenzijdige patronale beslissingsmacht, die te veel invloed heeft op de individuele arbeidsovereenkomst, te vervangen door een collectieve regeling van loons- en arbeidsvoorwaarden. Deze strijd is momenteel duidelijk gewonnen door het syndicalisme en de collectieve arbeidsovereenkomst. (18) Ook op juridisch vlak heeft de collectieve arbeidsovereenkomst strijd moeten leveren. Oorspronkelijk werd zij door de juristen slechts als een "sociaal verschijnsel" beschouwd, waaruit geen verbintenissen voortvloeien. Zij werd niet als een rechtsinstituut beschouwd. (19)

Doch heel vlug kreeg de collectieve arbeidsovereenkomst ook juridische belangstelling en er verschenen heel wat

(15) Cfr. supra nr. 141.

(16) Zie o.m. de hoger vermelde opsomming van de in de N.A.R. gesloten C.A.O.'s.

(17) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 333.

(18) Bij de bespreking van de hiërarchie van de rechtsbronnen zal duidelijk de supprematie van de collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele arbeidsovereenkomst blijken.

(19) J. PETIT, op. cit., blz. 12.

studies om de rechtsgrond ervan te verklaren.(20) Hierbij werd een beroep gedaan op bestaande rechtsinstituten waarmee zij enige gelijkenis vertoonde zoals de lastgeving, de zaakwaarneming, het beding ten behoeve van derden het onbenoemd contract.(21) Al deze theorieën zijn gesteund op het klassieke burgerlijk recht. Zij kunnen onmogelijk een verklaring geven voor een instelling die zich buiten en zelfs tegen het burgerlijk recht heeft ontwikkeld en er slechts fragmentarische aanknopingspunten mee heeft.(22) Zij pogen de collectieve arbeidsovereenkomst in het keurslijf van de individuele rechtssfeer te dwingen, waardoor de werkelijke draagwijdte en de betekenis van de collectieve arbeidsovereenkomst teniet wordt gedaan.(23)

Er waren verschillende wetgevende initiatieven om het statuut van de collectieve arbeidsovereenkomst te regelen.(24) Verschillende personaliteiten en verenigingen werkten een statuut uit.(25) Slechts in 1945 echter werd een aanvang

-
- (20) Zie o.m. V. BRANDTS, L'Etat légal du contrat collectif de travail, in Revue pratique de droit industriel, 1905, blz. 209 e.v.; C. DE VISSCHER, Le contrat collectif de travail, Gent, 1911; G. ANDRÉ, Les conventions collectives de travail, Brussel, 1911; H. VELGE, Eléments de droit industriel Belge, dl. II, Brussel, 1927, blz. 133 e.v.; A. DELPEREE, La réglementation conventionnelle des conditions de travail en Belgique, Brussel, 1938, blz. 97-107.
- (21) Zie een korte bespreking van al deze theorieën in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 360-362.
- (22) J. PETIT, op. cit., blz. 14.
- (23) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 358.
- (24) Wetsvoorstel Verhaegen (1913); wetsvoorstel Deveze van 1913, opnieuw ingediend door de heer Flagey in 1922, vervolgens in 1926, 1939 (Parl. doc. Kamer, buitengewone zitting 1939, nr. 15) en in 1946 (Parl. doc. Kamer, 1946, nr. 21); wetsvoorstel Heyman van 1922, opnieuw ingediend in 1925, 1934 (Parl. doc. Kamer, 1934-1935, nr. 12) en 1936 (Parl. doc. Kamer, buitengewone zitting 1936, nr. 78); wetsontwerp van 15 nov. 1938, Spaak, Heymans, Delattre (Parl. doc. Senaat, 1938-1939, nr. 7); wetsvoorstel Heyman van 1939 (Parl. doc. Kamer, 1939-1940, nr. 127) opnieuw ingediend in 1946 (Parl. doc. Kamer, 1946, nr. 131); wetsontwerp Van Glabbeke (Parl. doc. Kamer, 1957-1958, nr. 932).
- (25) Aldus V. BRANDTS, die een verslag opmaakte dat in 1911 als basis diende voor een voorontwerp van de Hogere Arbeidsraad; H. VELGE, L'organisation professionnelle, Brussel, 1937, blz. 42; Het voorstel van het studie-
./.

gemaakt met de juridische organisatie van de collectieve arbeidsovereenkomst. De besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut van de paritaire comités bepaalde dat in deze organen collectieve arbeidsovereenkomsten konden gesloten worden die door de Koning algemeen verbindend konden worden verklaard.(26) De wetten van 4 en 11 maart 1954 breidden de juridische waarde van de collectieve arbeidsovereenkomst uit door te bepalen dat zij een suppletieve waarde had voor wat niet door de partijen was bedongen.(27)

Niettegenstaande verschillende auteurs bleven wijzen op de noodzaak van een volledig uitgewerkt statuut, bleef dit voorlopig uit. Slechts in 1963 werd een nieuwe poging ondernomen. Op 19 juni 1963 werd door Minister Servais een voorontwerp van wet houdende regeling van de collectieve sociale verhoudingen tussen de werknemers en de werkgevers voor advies aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd.(28) Het ontwerp werd met gemengde gevoelens onthaald. Van het oorspronkelijk ontwerp behield Minister Servais enkel het deel over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en diende het als wetsontwerp in bij de Senaat op 23 februari 1967.(29) Dit ontwerp zou uitmonden in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.(30)

1. centrum voor de Hervorming van de Staat (Brussel 1937, blz. 239-254); het voorontwerp van de Belgische Vereniging voor maatschappelijke vooruitgang (maart 1937, blz. 75); een voorontwerp van wet in 1945 uitgewerkt door het Instituut Solvay. Zie een korte bespreking van de belangrijkste voorstellen in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 365-368.

(26) Wet 9 juni 1945, artt. 10, a en 12.

(27) J. PETIT, op. cit., blz. 18.

(28) Dit voorontwerp had een ruimere draagwijdte dan de C.A.O. Zie N.A.R., advies nr. 196 van 30 april 1964.

(29) Parl. doc., Senaat, 1966-1967, nr. 148.

(30) B.S., 15 jan. 1969. Gewijzigd door de wet van 11 juli 1973 (B.S., 30 aug. 1973).

De wet trad in werking op 15 juli 1969 (K.B. van 1 juli 1969, B.S., 4 juli 1969). Uitvoeringsbesluiten bij deze wet zijn het K.B. van 21 okt. 1969 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de wet (B.S., 29 okt. 1969); het K.B. van 23 juli 1969 tot oprichting van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en tot vaststelling van het statuut van het personeel van deze dienst (B.S., 30 juli 1969); het K.B. van 6 nov. 1969 tot vaststelling van de algemene regels voor de werking van de paritaire comités en paritaire subcomités (B.S., 18 nov. 1969) en het K.B. van 7 nov. 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst (B.S., 22 nov. 1969).

Slechts eind 1968 had de collectieve arbeidsovereenkomst ook haar juridische strijd gewonnen.

395. Sinds het verschijnen van deze wet zijn verschillende studies verschenen over de collectieve arbeidsovereenkomst.(31) Voor een diepgaande studie van heel wat problemen die zich daarover stellen zij daarnaar verwezen. Deze verwijzing kan echter niet volstaan. Gezien het belang van het onderwerp voor onderhavige studie, moeten enkele aspecten van de collectieve arbeidsovereenkomst nader worden toegelicht. In het kort zal achtereenvolgens gehandeld worden over het aangaan, over de inhoud, over de binding en over de algemeen verbindend verklaring. Tenslotte zal de plaats besproken worden die de collectieve arbeidsovereenkomst inneemt in de hiërarchie van de rechtsbronnen die het arbeidsrecht beheersen.

§ 1. Het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst

396. In de bepaling die de wet geeft van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt tegelijk gezegd welke partijen kunnen betrokken zijn bij het aangaan van de overeenkomst. "De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers."(32) Dit wordt nader geëxpliciteerd: "De overeenkomst kan worden aangegaan in een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisatie en één of meer werkgevers-

(31) Als illustratie kan vermeld worden R. BLANPAIN, Handboek. Bijwerking; J. PETIT, op. cit.; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst.

(32) Wet 5 dec. 1968, art. 5.

organisaties en buiten een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers." (33) De opgesomde partijen kunnen ofwel bij het sluiten van de overeenkomst betrokken zijn, ofwel achteraf tot de overeenkomst toetreden. Hiervoor is evenwel de toestemming vereist van alle partijen die de overeenkomst hebben gesloten, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt. (34)

397. Met organisaties worden zowel voor de werknemers als voor de werkgevers enkel de representatieve organisaties bedoeld. (35) Dit betekent dat het enkel interprofessionele organisaties betreft die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn. Voor een werknemersorganisatie is bovendien vereist dat zij tenminste 50 000 leden telt. De organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een interprofessionele organisatie die aan genoemde criteria voldoet, wordt zelf ook als representatief beschouwd. Voor de werkgeversorganisaties zijn er tenslotte nog meer soepele bepalingen omdat de Koning een bepaalde organisatie, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak kan erkennen en omdat bovendien bepaalde middenstandsorganisaties als representatieve werkgeversorganisaties worden beschouwd. (36) Konkreet betekent dit dat van werknemerszijde enkel het A.B.V.V., de A.C.L.V.B. en het A.C.V., alsmede de daarbij aangesloten vakcentrales, in aanmerking komen voor het sluiten van

(33) Ibid., art. 6.

(34) Ibid., art. 17.

(35) Ibid., art. 1.

(36) Ibid., art. 3. Cfr. supra nrs. 120 en 125.

collectieve arbeidsovereenkomsten.(37)

398. Voor het geldig aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst speelt het al dan niet bezitten van rechtspersoonlijkheid dus geen rol. Dit kan bij een jurist enige verwondering wekken. Belangrijker echter is dat dit tot konkrete moeilijkheden aanleiding kan geven. Wie kan namens een organisatie zonder rechtspersoonlijkheid geldig een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen? En vooral, hoe kan de tegenpartij weten dat hij geconfronteerd is met een persoon die geldig zijn organisatie kan verbinden? Aangezien het om organisaties zonder rechtspersoonlijkheid gaat, moeten er geen statuten gepubliceerd worden en zijn er geen bepalingen over de personen die de organisatie kunnen vertegenwoordigen.

Om deze moeilijkheid te voorkomen had de Raad van State bij zijn onderzoek van het wetsontwerp voorgesteld de organisaties aan een minimum aantal formaliteiten te onderwerpen. De Raad stelde voor dat de organisatie haar benaming, haar doel of werkingssfeer en de personen die haar kunnen vertegenwoordigen zou moeten meedelen.(38) Alhoewel er de nadruk werd op gelegd dat het niet de bedoeling was de vrijheid en de zelfstandigheid van de vakorganisaties te beperken, maar dat het er vooral om ging enige klaarheid te brengen in het probleem van de vertegenwoordiging, is de wetgever niet ingegaan op deze suggestie.(39)

(37) Dit betekent niet dat een organisatie die niet aan deze criteria voldoet, een werkgever in bepaalde omstandigheden niet kan dwingen om met haar te onderhandelen en een overeenkomst te sluiten. Dit kan echter nooit een C.A.O. in de zin van de wet zijn. Dergelijke overeenkomsten kunnen daarom slechts een morele en geen juridische binding hebben, tenzij de niet representatieve werknemersorganisatie rechtspersoonlijkheid bezit door dat zij een beroep heeft gedaan op de wetten van 1898 of 1921. (Cfr. supra nr.110) In dit geval kan deze organisatie, als elke rechtspersoon, overeenkomsten sluiten. Dit zijn echter overeenkomsten van het klassieke type, die volledig beheerst worden door de bepalingen terzake van het burgerlijk wetboek. Het zijn geen C.A.O.'s.

(38) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 98.

(39) Cfr. supra nr. 118.

399. De wetgever heeft een andere oplossing voor dit probleem gezocht. Zo is bepaald dat in elke overeenkomst de identiteit van de personen die haar sluiten moet voorkomen en, indien de overeenkomst buiten een paritair orgaan gesloten wordt, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden.(40) Om elke twijfel over de geldigheid van een collectieve arbeidsovereenkomst uit te sluiten werd bovendien bepaald dat de afgevaardigden van de organisaties geacht worden bevoegd te zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten. Dit vermoeden is onweerlegbaar.(41)

Deze regeling lost het probleem van de vertegenwoordiging niet helemaal op.(42) Er worden bovendien nieuwe problemen door gecreëerd. Het onweerlegbaar **vermoeden** waarvan sprake, heeft voor gevolg dat een overeenkomst zelfs bindend is in geval zij door de organisaties, namens wie zij werd gesloten, niet wordt aanvaard.(43) Een organisatie kan een dergelijke moeilijkheid meestal voorkomen door te stellen dat hun afgevaardigden slechts geldig kunnen tekenen na goedkeuring van een ontwerpakkoord door een bestuursvergadering of door een ledenvergadering.(44) Hiermee wordt de moeilijkheid echter niet volledig omzeild. Indien een afgevaardigde zijn bevoegdheid te buiten gaat en niettegenstaande alles een overeenkomst ondertekent, dan is zij geldig gesloten en is de organisatie gebonden.(45)

(40) Wet 5 dec. 1968, art. 16, 3.

(41) Ibid., art. 12.

(42) Een werkgever kan bijvoorbeeld nog steeds geconfronteerd worden met een persoon waarvan hij niet zeker is dat hij een vakorganisatie vertegenwoordigt.

(43) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.23.

(44) Ibid.

(45) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 67. Zie ook J. PETIT, op. cit., blz. 60-61.

In een dergelijk geval kan de organisatie wel interne maatregelen nemen tegen de vertegenwoordiger. Indien het een vertegenwoordiger in een paritair comité betreft, kan zij hem bijvoorbeeld ontslaan, waardoor zijn mandaat in het paritair comité automatisch eindigt (wet 5 dec. 1968, art. 43,4). Een dergelijke mogelijkheid bestaat echter niet voor de Nationale Arbeidsraad.(J. PETIT, op. cit., blz. 61).

400. Van werknemerszijde kan een collectieve arbeidsovereenkomst enkel aangegaan worden door representatieve organisaties. Van werkgeverszijde kunnen bovendien één of meer individuele werkgevers partij zijn bij een overeenkomst. Dit laatste is enkel het geval wanneer zij buiten een paritair orgaan wordt gesloten.(46)

Collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen inderdaad zowel binnen als buiten een paritair orgaan worden gesloten. Door een paritair orgaan wordt bedoeld de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de paritaire subcomités.(47) Overeenkomsten in een paritair subcomité kunnen wel de goedkeuring behoeven van het paritair comité. Dit wordt door de Koning bepaald na eensluidend advies van het paritair comité.(48) Om als een overeenkomst gesloten binnen een paritair orgaan beschouwd te worden, moet zij worden aangegaan door al de organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.(49)

401. Naast dit alles zijn voor het geldig sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst nog bepaalde formele vereisten gesteld. Het moet schriftelijk gebeuren in het Frans en in het Nederlands of enkel in de taal van het gebied wanneer de overeenkomst uitsluitend voor het Nederlandstalig, het Franstalig of het Duitstalig gebied geldt.(50) Zij moet ondertekend zijn door de personen die haar namens hun organisatie of in eigen naam aangaan, alhoewel in speci-

(46) Wet 5 dec. 1968, art. 6.

(47) Ibid., art. 1, 3.

(48) Ibid., art. 8. Het gaat om een eenmalige beslissing die niet moet herhaald worden telkens in dat orgaan een C.A.O. wordt gesloten. (R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.35).

(49) Wet 5 dec. 1968, art. 24.

(50) Wet 5 dec. 1968, art. 13.

fieke omstandigheden in de wet vermeld, deze handtekeningen kunnen vervangen worden.(51) Bepaalde vermeldingen moeten er verplicht in opgenomen worden.(52) Tenslotte moet de overeenkomst neergelegd worden op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, waar iedereen er tegen betaling een afschrift kan van bekomen.(53)

402. Na dit alles moet nog even teruggekomen worden op een vroeger opgeworpen probleem, met name of de syndicale afvaardiging partij kan zijn bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. (54) Aanleiding tot het stellen van dit probleem waren bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten over het statuut van de syndicale afvaardiging waarin de syndicale afvaardiging bevoegd werd verklaard te onderhandelen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming.(55)

De hoger gegeven interpretatie dat de syndicale afvaardiging geen collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van de wet kan sluiten, moet hier bevestigd worden. De mogelijkheid partij te zijn bij dergelijke overeenkomsten, is van werknemerszijde wel degelijk voorbehouden aan de representatieve organisaties. De syndicale afvaardiging is geen representatieve organisatie. Zij is er evenmin een vertegenwoordiging van, maar vertegenwoordigt enkel het gesyndiceerde personeel van een bepaalde onderneming. Zoals reeds gezegd kan zij enkel een soort collectieve overeenkomsten sluiten die slechts een morele en geen juridische binding hebben.(56)

Dit neemt niet weg dat een lid van de syndicale afvaardiging door een representatieve organisatie gemandateerd kan worden om namens die organisatie een collectieve arbeids-

(51) Ibid., art. 14.

(52) Ibid.;, art. 16.

(53) Ibid., art. 18.

(54) Cfr. supra nr. 197.

(55) Zie o.m. C.A.O. nr. 5, art. 11, 2.

(56) Anders: R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.25. In een kommentaar van latere datum over het statuut van de syndicale afvaardiging, onderschrijft deze auteur nochtans de hier verdedigde stelling (Zie R. BLANPAIN, De syndicale afvaardiging, blz. 12).

overeenkomst te ondertekenen. In dit geval ondertekent deze persoon echter als gemandateerde van de vakorganisatie en niet als lid van de syndicale afvaardiging. Hetzelfde kan trouwens gezegd worden van een werknemersvertegenwoordiger in de ondernemingsraad of in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of zelfs van elke werknemer die door de vakorganisatie met een dergelijke opdracht wordt belast. Dit alles onderlijnt alleen maar de hoger vermelde moeilijkheden in verband met de vertegenwoordiging van de vakorganisatie.(57)

§ 2. Inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst.

403. Hoger werd de collectieve arbeidsovereenkomst omschreven als een akkoord waarbij "individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld".(58) Hieruit blijkt dat in een collectieve arbeidsovereenkomst verschillende soorten bepalingen kunnen opgenomen worden. Enerzijds bepalingen die betrekking hebben op de werkgevers en de werknemers; of normatieve bepalingen, anderzijds bepalingen die betrekking hebben op de contracterende partijen of obligatoire bepalingen.(59)

Het onderscheid tussen beide soorten bepalingen moet nader worden toegelicht, omdat er belangrijke consequenties aan verbonden zijn, vooral ten aanzien van de binding van deze

(57) Vgl. R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.23-24.

(58) Wet 5 dec. 1968, art. 5.

(59) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 15-16.

bepalingen. Daarna zal nader ingegaan worden op de feitelijke inhoud zelf, op de conventionele bepalingen die in een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen en worden opgenomen.

I. Soorten bepalingen

404. Het onderscheid tussen normatieve en obligatoire bepalingen vindt zijn grond in het feit dat in een collectieve arbeidsovereenkomst de contracterende partijen enerzijds regelen vaststellen voor derden - voor de werkgevers en de werknemers - en anderzijds ook voor zichzelf.(60) Het onderscheid vindt zijn oorsprong in de Duitse rechtsliteratuur en werd overgenomen in andere landen.(61) De formulering van artikel 5 van de wet van 5 december 1968, zoals verklaard in de memorie van toelichting, (62) heeft het onderscheid wat België betreft, wettelijk bekrachtigd.

1. Normatieve bepalingen

405. De loons- en arbeidsvoorwaarden, opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden normatieve bepalingen

(60) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.24-25.

(61) J. PETIT, op.cit., blz. 30; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.27. Zie een grondige analyse van deze begrippen, ook in vergelijkend perspectief, in R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 99-135.

(62) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 15-18.

genoemd, omdat zij normen vastleggen die de arbeidsverhoudingen zullen beheersen.(63) Het kan zowel gaan om individuele als om collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers,(64) zodat een verdere opdeling zich opdringt.

A. Individueel normatieve bepalingen

406. De individueel normatieve bepalingen bevatten normen betreffende de arbeidsvoorwaarden die in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.(65) De term arbeidsvoorwaarden moet in de ruimste betekenis van het woord opgevat worden. Daarin zijn onder meer begrepen: de vaststelling van de lonen, de koppeling ervan aan het indexcijfer, de betaling van premies, de beroepsclassificatie, de arbeidsduur, de vakantie, enz.(66)

B. Collectief normatieve bepalingen

407. Collectief normatieve bepalingen regelen de collectieve betrekkingen in de onderneming of in de bedrijfstak.(67) Het zijn een soort tussenbepalingen. Enerzijds doen zij geen verplichtingen noch rechten ontstaan voor de overeenkomstsluitende partijen. Anderzijds gaan zij ook niet over in de individuele arbeidsovereenkomsten.(68) Het zijn bepalingen die normen doen ontstaan die gelden tussen de werkgever en de collectiviteit van zijn personeel waarop de

(63) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.24.

(64) Wet 5 dec. 1968, art. 5.

(65) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.27; J. PETIT, op. cit., blz. 30.

(66) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 16.

(67) Ibid.

(68) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.27.

collectieve arbeidsovereenkomst betrekking heeft.(69)

Als voorbeelden worden in de voorbereidende werken geciteerd: de oprichting van vakbondsafvaardigingen,(70) de organisatie van een verzoeningsprocedure in geval van sociale geschillen,(71) de oprichting en de werkwijze van fondsen voor bestaanszekerheid,(72) de verplichting de

- (69) J. PETIT, op. cit., blz. 41 zegt dat collectief normatieve bepalingen verbintenissen scheppen tussen de contracterende partijen en hun leden. Dit is minder nauwkeurig uitgedrukt. Hoogstens kan men spreken van verbintenissen van de leden van de ene partij tegenover de andere partij. Maar ook dit is nog niet helemaal korrekt. Daarom wordt de voorkeur gegeven aan de in de tekst gebruikte formulering.
- (70) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.27 drukt zich voorzichtiger uit en schrijft: "tevens bevat het collectief normatief gedeelte regelen betreffende de syndicale vertegenwoordiging van het personeel". Dit waarschijnlijk omdat niet alle bepalingen van een C.A.O. over de oprichting van een syndicale afvaardiging noodzakelijk collectief normatieve bepalingen zijn. De C.A.O. nr. 5. is een duidelijk voorbeeld. Zij bevat uiteraard heel wat collectief normatieve bepalingen. Maar zij bevat ook individueel normatieve bepalingen (met name de beschermingsbepalingen voor de individuele afgevaardigden) en obligatoire bepalingen (bijvoorbeeld de artt. 2 tot 5 i.v.m. "freedom of management", waardigheid van de werknemers, syndicale vrijheid, e.a.) Zie R. BLANPAIN, De syndicale afvaardiging, blz. 14; G. DESOLRE, Staking en bezetting in het Belgisch arbeidsrecht, blz. 97.
- (71) Dit kan ook behoren tot het obligatoir gedeelte van de C.A.O. voor zover de ondertekenende organisaties betrokken worden bij de organisatie van de verzoeningsprocedure.
- (72) Ook hierin kunnen obligatoire bepalingen schuilen. Dit is bijvoorbeeld het geval met bepalingen die het beheer van een dergelijk fonds aan de ondertekenende organisaties toevertrouwen. Dit voorbeeld toont bovendien aan dat collectief normatieve bepalingen aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van individueel normatieve bepalingen. Aldus het individueel recht op uitkeringen ten laste van een fonds voor bestaanszekerheid. Zie R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.27. Vgl. Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 102.

individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk op te stellen, (73) de vaststelling van het aantal leerlingen, het verbod vrouwen voor bepaalde werkzaamheden te werk te stellen, het verbod bij de beëindiging van een werkstaking stakers te ontslaan of de verplichting bij het einde van een werkstaking ontslagen werknemers terug in dienst te nemen, de bepalingen inzake veiligheid en hygiëne in de onderneming.(74) Onder de collectief normatieve bepalingen kunnen ook zogenoemde economische aangelegenheden ressorteren, zoals de produktiviteit, de organisatie van de bedrijfstak, het verbod bepaalde werken aan derden uit te geven, de reglementering van het beroep, enz.(75)

2. Obligatoire bepalingen

408. Een collectieve arbeidsovereenkomst stelt niet alleen vast de normen voor de werkgevers en de werknemers. Zij doet ook rechten en plichten ontstaan tussen de partijen die de overeenkomst ondertekenden.(76) Dit zijn de obligatoire bepalingen.(77)

De obligatoire bepalingen staan in functie van de normatieve. Het hoofddoel van een collectieve arbeidsovereenkomst is regelingen te treffen die de werkgevers en de werknemers aanbelangen. De verplichtingen die de partijen op zich nemen, strekken er hoofdzakelijk toe de naleving van de normatieve bepalingen te regelen.(78) De onderge-

(73) Een dergelijke bepaling, en in het algemeen bepalingen die betrekking hebben op de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat zij daar in opgenomen worden, noemt R. BLANPAIN individueel normatieve bepalingen. Zie R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 104-106.

(74) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 16.

(75) J. PETIT, op. cit., blz. 32.

(76) Wet 5 dec. 1968, art. 5.

(77) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.24.

(78) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 102.

schiktheid van deze bepalingen betekent dus niet dat de obligatoire bepalingen onbelangrijk zijn. Slechts door de naleving ervan kan gans de werking van de collectieve arbeidsovereenkomst tot haar recht komen.(79) De ondergeschiktheid betekent ook niet dat er geen collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn waarin enkel obligatoire bepalingen voorkomen.(80)

Obligatoire bepalingen kunnen uitdrukkelijk in de overeenkomst gestipuleerd worden. Er zijn echter ook obligatoire bepalingen die uit het wezen zelf van elke collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien. In het tweede geval spreekt men van essentiële obligatoire bepalingen.(81)

A. Uitdrukkelijk gestipuleerde obligatoire bepalingen

409. In een overeenkomst kunnen partijen onderlinge rechten en verplichtingen vastleggen. Voorbeelden kunnen zijn : de verplichting inzake toepassing van de normatieve bepalingen, de verplichting om mee te werken aan de oprichting van sociale instellingen, raden en dergelijke, het akkoord gaan over het aanvragen van de algemeen verbindend verklaring, het stellen van straffen voor de partijen bij het niet naleven van de overeenkomst, enz.(82)

B. Essentiële obligatoire bepalingen

410. Er wordt aangenomen dat een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde rechten en verplichtingen doet ontstaan voor de

(79) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.28.

(80) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 17; J. PETIT, op. cit., blz. 33.

(81) J. PETIT, op. cit., blz. 33.

(82) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.28.

de contracterende partijen, zonder dat deze rechten en verplichtingen in de overeenkomst moeten vermeld zijn. Zij vloeien als het ware voort uit het wezen zelf van de collectieve arbeidsovereenkomst. Er wordt van gezegd dat zonder deze rechten en verplichtingen de collectieve arbeidsovereenkomst als instelling, elke zin en betekenis zou verliezen.(83) De vredesplicht en de beïnvloedingsplicht worden als dergelijke essentiële obligatoire bepalingen beschouwd. (84)

a. De vredesplicht

411. "De vredesplicht bestaat er in dat partijen gedurende de geldingsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst geen gebruik mogen maken van strijdmiddelen, zoals staking, uitsluiting, enz. ..., ten einde een wijziging te bekomen van de regeling, waarmede zij bij het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst hun instemming hadden bestuigd. Deze plicht omvat voor de overeenkomstsluitende partijen niet alleen het verbod om strijdmiddelen te treffen, maar ook de verplichting om te verhinderen dat hun leden strijd uitlokken met het doel een wijziging te bekomen in de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst."(85)

-
- (83) Ibid., blz. III.13.29. Zie ook R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 129; R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht naar Belgisch recht, in Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, Belgisch Interuniversitair Centrum voor Sociaal Recht, studiedag 23 mei 1964, blz. 5-6.
- (84) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 16.
- (85) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst en de vredesplicht, blz. 7; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 129; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.29. Zie ook de op die plaatsen geciteerde auteurs . Zie een rechtsvergelijkend overzicht van de betekenis van de vredesplicht in G. DE BROECK, De vredesplicht in de collectieve arbeidsovereenkomst. Rechtvergelijkend overzicht, in Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, Belgisch Interuniversitair Centrum voor Sociaal Recht, studiedag 23 mei 1964, blz. 27-55.

Om de vredesplicht te verantwoorden wordt een beroep gedaan op de goede trouw. "De vereiste van goede trouw tussen de overeenkomstsluitende partijen brengt mede dat er gedurende de periode waarvoor de collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, betreffende de overeengekomen punten "vrede" moet worden bewaard."(86) Ook uit economisch en sociaal oogpunt wordt een periode van rust, van sociale vrede wenselijk geacht.(87)

412. Wat de vredesplicht precies inhoudt wordt noch in de wet, noch in de voorbereidende werken uitdrukkelijk bepaald. Het wordt aan de partijen overgelaten om de draagwijdte ervan nader te regelen.(88) Indien de partijen daarover niets bepaald hebben dan is de vredesplicht in principe relatief. Dit betekent dat zij enkel geldt ten aanzien van de regelingen welke in de collectieve arbeidsovereenkomst werden opgenomen.(89) Zij zou ook gelden voor de punten die niet uitdrukkelijk geregeld zijn door de overeenkomst, maar er in rechtstreeks verband mee staan.(90) Tenslotte geldt de relatieve vredesplicht ook voor punten die niet in de collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen omdat men er bij de onderhandelingen met het oog op het sluiten van de overeenkomst, geen akkoord kon over bereiken. Ten aanzien van dergelijke punten betekent de relatieve vredesplicht dat men ze voorlopig, dit wil zeggen tot aan de onderhandelingen voor de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, laat rusten.(91)

(86) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 129; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.29.

(87) J. PETIT, op. cit., blz. 33.

(88) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 17.

(89) Ibid.

(90) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.30.

(91) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 18; J. PETIT, op. cit., blz. 35.

De relatieve vredesplicht betekent dus geenszins dat tijdens de duur van een collectieve arbeidsovereenkomst geen stakingen kunnen georganiseerd worden. Konkreet kunnen, zonder overtreding van de vredesplicht, in volgende gevallen stakingen worden uitgeroepen:

1) bij een conflict over punten die niet in de collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld, er geen verband mee houden, of tijdens de onderhandelingen bij het sluiten van de overeenkomst niet ter sprake kwamen;(92)

2) wanneer de tegenpartij weigert de collectieve arbeidsovereenkomst na te leven. Een dergelijke staking is geoorloofd omdat zij niet de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst op het oog heeft, maar wel de handhaving ervan. Men heeft te doen met een soort "exemptio non adimpleti contractus".(93)

3) wanneer de tegenpartij zelf strijdmiddelen aanwendt. Aldus mag een stakingsactie, in strijd met de vredesplicht, beantwoord worden door een lock-out.(94)

(92) J. PETIT, op. cit., blz. 36 geeft als bijkomend voorwaarde dat het om punten moet gaan die geen nieuwe sociale eisen inhouden. Dit lijkt een te sterke uitbreiding van de relatieve vredesplicht. Het consequent toepassen van deze regel zou immers betekenen dat in de huidige situatie elke staking in strijd is met de vredesplicht. Er bestaan immers verschillende interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten waarvoor gans de privé-sektor gebonden is. Een voorbeeld daarvan is de collectieve arbeidsovereenkomst over de syndicale afvaardiging. Elke mogelijke staking in de privé-sektor zou dus in strijd zijn met de vredesplicht die voortvloeit uit de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten, omdat zij noodzakelijk gevoerd wordt rondom punten die nieuwe eisen inhouden.

(93) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.30; J. PETIT, op. cit., blz. 36.

(94) J. PETIT, op. cit., blz. 36 vindt een lock-out als antwoord op een wilde staking, die niet door de vakorganisaties ondersteund wordt, niet in strijd met de vredesplicht. Ten onrechte, want zoals zal blijken heeft bij een dergelijke staking de tegenpartij de vredesplicht niet geschonden.

- 4) wanneer het een solidariteitsactie betreft die niet de bedoeling heeft de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst te wijzigen. Bijvoorbeeld een staking tegen de sluiting van een onderneming in de bedrijfstak.(95)
- 5) ter verdediging van een interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst die conform is aan de tekst en de geest van de collectieve arbeidsovereenkomst.(96)

Stakingen zonder medewerking van de vakorganisatie en niet-tegenstaande het verbod en het daadwerkelijk optreden van de vakorganisatie, zijn evenmin in strijd met de vredesplicht.(97) De vredesplicht behoort immers tot de obligatoire bepalingen en schept dus enkel rechten en verplichtingen voor de overeenkomstsluitende partijen. Niet voor de werkgever (98) en de werknemers.(99) In een derge-

-
- (95) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.30; J. PETIT, op. cit., blz. 36.
 - (96) J. PETIT, op. cit., blz. 36. Vergelijk telkens de bij deze auteurs veelvuldig geciteerde literatuur.
 - (97) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des arbeitsrechts, Berlin, Frankfurt, 1967, II/1, blz. 284.
 - (98) Tenzij de werkgever zelf partij was bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.
 - (99) In enkele recente vonnissen en arresten is een tendens aanwezig om de vredesplicht ook voor de werknemers te laten gelden. (Cfr. Arb. h. Brussel, 5 feb. 1973, J.T., 1973, blz. 125-130; Arb. Charleroi, 29 okt. 1973, J.T.T., 1974, blz. 78-79; Arb. Charleroi, 24 dec. 1973, J.T.T., 1974, blz. 75-77). In het eerste geval wordt de deelname aan een wilde staking als een dringende reden beschouwd. In de twee overige komt men tot de conclusie dat de leiding nemen van een wilde staking een dringende reden is. (Zie meer hierover in G. DESOLRE, Staking en bezetting in het Belgisch arbeidsrecht, blz.91). De obligatoire bepalingen maken tot normen voor de werknemers is duidelijk in strijd met de betekenis van de obligatoire bepalingen. In dezelfde kontekst moet het voorbeeld genoemd worden van een onderneming die door een individuele overeenkomst de vredesplicht tot een norm poogde te maken voor individuele werknemers. Na een staking ontvingen enkele werknemers van deze onderneming volgende brief:

./.

lijk geval kan de vakorganisatie bovendien niet aansprakelijk worden gesteld, omdat de vredesplicht geen garantieplicht betekent. (100)

413. Zoals reeds opgemerkt geldt wat hier gezegd werd over de relatieve vredesplicht, enkel wanneer de partijen het niet uitdrukkelijk anders hebben bepaald. Dit betekent dat de

./.. "Si vous souhaitez reprendre le travail, vous y êtes autorisés à conditions de signer l'engagement ci-joint. Cela signifie qu'en cas de mécontentement, vous vous engagez à suivre les quatre étapes suivantes: revendication - négociations - préavis de grève en cas d'échec des négociations - début de la grève à expiration du délai de préavis". Hierbij werd volgend formulier ter ondertekening voorgelegd: "Je m'engage formellement pour l'avenir à respecter les lois et conventions qui régissent les rapports entre les travailleurs et leurs organisations, et les employeurs et à ne porter aucun préjudice aux installations et équipements propriété de la compagnie. Je sais que si je ne respecte pas l'engagement qui précède je serai exclu de personnel de (naam van de firma)."

(Aangehaald in G. DESOLRE, Staking en bezetting in het Belgisch arbeidsrecht, blz.101).

Een dergelijke formulering is duidelijk een omzeiling van de wet van 5 dec. 1968 die van openbare orde is. (H. VANDENBERGHE, Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Juridische sanctionering, Instituut voor Arbeidsrecht, Studiedag 22 maart 1969, blz. 10-11.) Bovendien kan men de vraag stellen of het om een geldige overeenkomst kan gaan, aangezien de toestemming werd afgeperst door geweld (art. 1109 B.W.; zie G. DESOLRE, op. cit., blz.101). Zelfs indien deze formulering niettegenstaande de gegeven opmerkingen als geldig zou beschouwd worden, dan blijft de vraag of een werknemer die dergelijke overeenkomst ondertekende en in strijd daarmee aan een staking deelneemt, hiervoor ter verantwoording kan geroepen worden. Het deelnemen aan een staking is meestal immers niet afhankelijk van de individuele wil van een persoon. Een staking is een collectief verschijnsel. Een groep beslist of een staking zal uitgeroepen worden, niet een individu.

- (100) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.31; J. PETIT, op. cit., blz. 34.

partijen de vredesplicht kunnen uitbreiden tot punten die niet in de collectieve arbeidsovereenkomst geregeld zijn.(101) Hoe ver de vredesplicht kan uitgebreid worden is niet zo duidelijk. Er wordt voorgehouden dat de vredesplicht absoluut kan gemaakt worden.(102) Dit betekent dat er in geen geval een staking kan uitgeroepen worden. Dit lijkt te vergaand. Stakingen om de tegenpartij te dwingen de overeenkomst na te leven of stakingen als antwoord op door de tegenpartij gebruikte strijdmiddelen, zijn gevallen waarvan het moeilijk denkbaar is dat zij ooit om het even welke vredesplicht kunnen schenden. In beide gevallen gaat het immers om een soort "exceptio non adimpleti contractus".

414. Er wordt nog gesteld dat de collectieve arbeidsovereenkomst in een garantieplicht van de organisatie voor hun leden kan voorzien.(103) Met andere woorden, wanneer leden van een vakorganisatie deelnemen aan een staking niettegenstaande het verbod en het daadwerkelijk optreden van de vakorganisatie, dan blijft de vakorganisatie toch aansprakelijk. Men zou bijvoorbeeld de vakorganisatie kunnen verplichten om disciplinaire maatregelen te treffen ten aanzien van leden die de vakorganisatie niet volgen.(104) Het voorzien van een garantieplicht lijkt aanvaardbaar voor zover men binnen de obligatoire bepalingen blijft. Voor de organisaties kunnen eventueel zware verplichtingen worden voorzien. Men moet er echter steeds rekening mee houden, dat in obligatoire bepalingen geen verplichtingen aan de werknemers kunnen opgelegd worden.

(101) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.30.

(102) J. PETIT, op. cit., blz. 36.

(103) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 17; J. PETIT, op. cit., blz. 36.

(104) Een dergelijke verplichting valt niet onder de relatieve vredesplicht (J. PETIT, op. cit., blz. 34.)

Kan bepaald worden dat de vredesplicht ook zal gelden na het verstrijken van de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst ? Dit is zeker niet onbeperkt mogelijk. Er zal moeten nagegaan worden hoezeer een dergelijke uitbreiding van de vredesplicht de stakingsvrijheid belemmert.(105)

415. Tot zover de algemeen aanvaarde opvattingen over de vredesplicht zoals zij tot uiting komen onder meer in de voorbereidende werken van de wet van 5 december 1968. De vredesplicht behoort tot de essentiële obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat het slechts om een relatieve vredesplicht gaat. Deze kan echter door de partijen uitgebreid worden. Om tot deze conclusie te komen wordt als evident aanvaard dat een collectieve arbeidsovereenkomst zonder vredesplicht ondenkbaar is. Is dit wel zo evident ? Betekent deze interpretatie die in de wet van 5 december 1968 tot uiting komt geen verarming van het instrument collectieve arbeidsovereenkomst wanneer enkel collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn die een vredesplicht inhouden ?
416. De motivering om de vredesplicht als een essentiële bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst te bekomen, wordt zeer goed weergegeven door R. BLANPAIN. Wegens het belang ervan voor wat hier ter sprake is, volgt de volledige weergave van wat hij schrijft onder de hoofding: Grondslag van de vredesplicht:

"De betekenis en de draagwijdte van de "sociale vrede" tussen de partijen bij de overeenkomst dient hoofdzakelijk te worden gevonden in de rol en de betekenis van de collectieve arbeidsovereenkomst zelf.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe problemen in verband met de verhoudingen tussen de partijen van de werkgever(s) en werknemers te regelen. Men mag wel beweren dat de collectieve arbeidsovereenkomst een rustpunt is in de ontwikkeling van de uiteraard vaak tegenovergestelde belangenverhouding tussen werkgevers en werknemers.

(105) M. DESPAX, Conventions collectives, Paris, 1966, blz. 274.

Deze overeenkomst betreffende loons- en arbeidsvoorwaarden - in de meest brede zin van het woord - betekent dat partijen het eens zijn dat bepaalde aspecten der verhoudingen voor een periode "alzo" worden vastgelegd. Ongetwijfeld is het geen vastlegging, die "altijddurende" allure aanneemt, maar het is een regeling, die geldend is voor een langere of kortere duur.

De werkgever(s) of vakorganisatie van werkgevers sluiten een overeenkomst, met eventuele toegevingen (hogere lonen, korte arbeidsduur, enz...) ten einde conflicten (stakingen, enz...) te kunnen vermijden en het produktieproces op de gang te kunnen houden en door te voeren.

De vakorganisatie(s) van werknemers zal eventueel een einde maken aan de economische machtsstrijd of deze vermijden, de conflictsituatie ontgaan, omdat ze bepaalde rechten toegezegd en verzekerd ziet: voor de vakorganisatie van werknemers betekent de collectieve arbeidsovereenkomst een bevredigende regeling van loons- en arbeidsvoorwaarden in gegeven omstandigheden. Ze rekent erop dat de werkgever(s) de overeengekomen voorwaarden zullen naleven.

Indien de werkgever(s) organisatie(s) er niet kan op rekenen dat aan het conflict betreffende de geregelde punten althans geen einde wordt gesteld; wanneer de werknemers er niet kunnen op rekenen dat de werkgevers zich zullen houden aan de afspraak, heeft het sluiten van een overeenkomst uiteraard weinig zin en betekenis. Het wordt een zinledige handeling.

Dit betekent dat de collectieve arbeidsovereenkomst zinvol wordt in de mate waarin ze inderdaad een "rustpunt" betekent in de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers; wanneer partijen voor de geldingsperiode van de overeenkomst geen gebruik maken van strijdmiddelen, zoals staking, uitsluiting, economische boycot teneinde een wijziging te bekomen van de regeling, waarmee zij bij het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst hun instemming hadden betuigd.

De vereiste van goede trouw tussen de overeenkomstsluitende partijen brengt mede dat er gedurende de periode waarvoor de collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, betreffende de overeengekomen punten "vrede" moet worden bewaard.

Deze arbeidsvrede strekt zowel tot voordeel van de werknemers als van de werkgevers, voor beiden betekent deze vrede immers een periode van economische en sociale stabiliteit. Het weze herhaald dat zonder een dergelijke vrede de collectieve arbeidsovereenkomst, als instelling, elke

zin en betekenis zou verliezen.

Aldus mag men wel zeggen dat de "vredesplicht" van wezenlijk belang is voor de collectieve arbeidsovereenkomst: de ganse werking ervan kan slechts tot haar recht komen, wanneer deze vredesplicht getrouw wordt nageleefd. M.a.w. de vredesplicht vloeit voort uit het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst."(106)

417. Wat hierbij onder meer opvalt is dat het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst gezien wordt als het beginpunt van een nieuwe periode.

"Deze overeenkomst ... betekent dat partijen het eens zijn dat bepaalde aspecten der verhoudingen voor een periode "alzo" worden vastgelegd."

Dit strookt ongetwijfeld met de huidige praktijk van collectieve arbeidsovereenkomsten in België. Vooral sinds 1960, toen de term sociale programmatie ingang vond,(107) worden collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor een kortere of langere duur.(108) Maar ook nu nog, nadat sinds 1970 de nadelen van de sociale programmatie op de voorgrond gekomen zijn(109) en men daarom de term sociale programmatie angstvallig vermijdt,(110) gaat men voort op de in 1960 ingeslagen weg.(111) De collectieve arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur zijn nog

(106) R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, blz. 5-6.

(107) F. BLEECKX, La programmation sociale - analyse critique et perspective d'avenir, in Bulletin 2, Instituut voor Arbeidsrecht, 1971, blz. 20.

(108) G. SPITAEELS, où va le monde de travail ? in G. SPITAEELS(red.), La crise des relations industrielles en Europe: Diversité et unité. Les réponses possibles, Cahiers de Bruges, 28, Brugge, 1972, blz. 16-17.

(109) Zie o.m. J. BUNDERVOET, Sociale programmatie en de verhouding in de vakorganisatie, in Bulletin 2, Instituut voor Arbeidsrecht, 1971, blz. 71-83; J. DELCOURT, Analyseschema van de sociaal-economische kontekst van de wilde stakingen, in Tweede seminarie A.C.V.leiding, jan. 1971, blz. 57-79.

(110) De termen interprofessionele en professionele sociale programmatie werden sindsdien vervangen door interprofessionele akkoorden of overeenkomsten.

(111) Tijdens de Sociaal en Economische Conferentie van feb.-maart 1970 bevestigden de deelnemers hun gehechtheid aan het principe van de sociale programmatie (aanhef en punt 15 van de besluiten van de conferentie).

steeds het hoogst in aantal, al is de duur korter geworden (112) en al zijn herzieningsclausules in de overeenkomsten mogelijk.(113)

De wet van 5 december 1968 is gemaakt voor een dergelijk soort collectieve arbeidsovereenkomsten. Men mag niet vergeten dat zij tot stand kwam in de bloeiperiode van de sociale programmatie.(114) De wet kent enkel collectieve arbeidsovereenkomsten die het beginpunt zijn van een nieuwe periode. Zij bepaalt dat een collectieve arbeidsovereenkomst enkel kan gesloten worden voor een bepaalde tijd, voor een onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd met verlengingsbeding.(115) In de collectieve arbeidsovereenkomst moet de geldigheidsduur van de overeenkomst bepaald worden ofwel de wijze en termijn van opzegging.(116)

- (112) De duur van de van 1970 tot 1972 nieuw gesloten of geheel vernieuwde C.A.O.'s vindt men terug in onderstaande tabel

	1970	1971	1972
C.A.O.'s voor 1 jaar	116	232	231
C.A.O.'s voor 1 tot 2 jaar	33	37	44
C.A.O.'s voor onbepaalde tijd	122	194	271

(Bron: Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 50).

De C.A.O.'s voor onbepaalde duur hebben meestal betrekking op de arbeidsduur, de vakantie, de feestdagen, de fondsen voor bestaanszekerheid, de syndicale afvaardiging, enz. De grote toename van het aantal C.A.O.'s voor onbepaalde duur in 1972 is onder meer te wijten aan het groot aantal C.A.O.'s dat in uitvoering van de C.A.O. nr. 5 in dat jaar over de syndicale afvaardiging werden gesloten. De C.A.O.'s voor bepaalde duur hebben meestal betrekking op lonen, premies en andere uitkeringen (Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks Verslag 1970-1971-1972, blz. 50).

- (113) Punt 15 van de besluiten van de Sociaal en Economische Conferentie van feb.-maart 1970.
- (114) Het voorontwerp van wet, waaruit uiteindelijk de wet zou groeien, werd op 19 juni 1963 aan de N.A.R. voorgelegd. Het advies nr. 196 van de N.A.R. over dit voorontwerp dateert van 30 april 1964. Het definitieve wetsontwerp werd bij de Senaat ingediend op 23 feb. 1967.
- (115) Wet 5 dec. 1968, art. 15.
- (116) Ibid., art. 16, 5.

418. Men heeft het in België - en niet alleen in België - als een evidentie aanvaard dat een collectieve arbeidsovereenkomst niets anders kan zijn dan dat. Dit is echter niet zo evident. De eerste collectieve arbeidsovereenkomsten werden veeleer gezien als het eindpunt van een bepaalde periode. Het waren meestal vredespacten die een einde stelden aan conflicten.(117) Ook nadat voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten meer gestructureerde onderhandelingen gevoerd werden tussen werkgevers en werknemers, werd nog steeds meer de nadruk gelegd op het beëindigen van een conflict. Grosso modo tot het einde van de jaren 50 werden de collectieve arbeidsovereenkomsten over het algemeen niet voor een bepaalde duur gesloten en was er geen sprake van clausules van sociale vrede in de overeenkomsten.(118) Men kan stellen dat tot dan toe het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst niet zozeer gezien werd als het beginpunt van een nieuwe periode, maar wel als het eindpunt van een periode van strijd.

Wanneer men bij het bekijken van de collectieve arbeidsovereenkomst meer het accent legt op dit laatste aspect, dat is het niet zo vanzelfsprekend dat de vredesplicht tot het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst behoort. Een collectieve arbeidsovereenkomst betekent dan dat partijen het eens zijn dat bepaalde aspecten der verhoudingen in de gegeven omstandigheden zoals overeengekomen worden vastgelegd. De overeenkomst houdt geen regeling in voor de nabije of verre toekomst, omdat op dat ogenblik "de gegeven omstandigheden" kunnen gewijzigd zijn.(119)

419. Hierbij mag men niet vergeten dat werkgevers en werknemers, alhoewel op elkaar aangewezen, dikwijls tegenovergestelde belangen hebben.(120) De belangentegenstelling maakt dat er latent een conflictsituatie aanwezig is. Omdat werkgevers en werknemers in het productieproces elkaar nodig

(117) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 331.

(118) F. BLEECKX, op. cit., blz. 19.

(119) Wanneer R. BLANPAIN stelt dat een C.A.O. bepaalde aspecten der verhoudingen tussen de partijen voor een periode regelen, dan moet hij daar onmiddellijk aan toevoegen dat deze vastlegging geen "altijddurende" allures aanneemt. (R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, blz. 5).

(120) R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, blz. 3.

hebben,(121) is het voor beiden voordelig dat open conflicten worden beëindigd of vermeden. Hiervoor kan de collectieve arbeidsovereenkomst een aangewezen instrument zijn. De werkgever sluit een collectieve arbeidsovereenkomst om een conflict beëindigd te zien of om een dreigend conflict te voorkomen. De werknemers sluiten een overeenkomst omdat zij van oordeel zijn dat in de gegeven omstandigheden de patronale toegevingen voldoende zijn om een conflict te beëindigen of om het te vermijden.(122)

Moet hierbij automatisch aangenomen worden dat de partijen voor een bepaalde periode afzien van het gebruik van strijdmiddelen? De werkgever(s) organisatie(s) moeten er kunnen op rekenen dat op het ogenblik van het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst het conflict beëindigd of vermeden wordt.(123) Daarvoor sluiten zij inderdaad de overeenkomst. Deze garantie hebben zij echter zonder het bestaan van een vredesplicht. De vredesplicht geldt voor de toekomst, niet voor het ogenblik waarop de overeenkomst wordt gesloten.

420. De vredesplicht zou voortvloeien uit de vereiste van goede trouw.(124) In de gegeven betekenis van de collectieve arbeidsovereenkomst betekent de vereiste van goede trouw dat men bij het sluiten van de overeenkomst effectief het conflict beëindigt of vermijdt, zonder dat daaruit noodzakelijk een engagement voor de toekomst moet voortvloeien.

Is de vredesplicht noodzakelijk om de naleving van de normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst te

- (121) Men kan er ook van uitgaan dat werknemers en werkgevers elkaar niet nodig hebben en hierbij denken aan de syndicale eis van het arbeiderszelfbestuur. Ook bij deze organisatievorm van de onderneming zal men echter voor dezelfde problemen staan, omdat er steeds leidinggevenden en uitvoerenden zullen zijn, die eveneens tegenovergestelde belangen kunnen hebben.
- (122) De gegeven ontwikkeling sluit aan bij het in de praktijk meest voorkomende geval waar strijdmiddelen door de werknemers worden aangewend. Collectieve arbeidsovereenkomsten in dezelfde zin zijn echter even goed denkbaar ter beëindiging of voorkoming van door werkgevers aangewende strijdmiddelen.
- (123) Cfr. R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, blz. 5.
- (124) Cfr. ibid., blz. 6.

regelen ?(125) Met andere woorden, kunnen zonder vredesplicht de werknemers er niet op rekenen dat de werkgevers zich zullen houden aan de afspraak ? (126) Zoals later zal uiteengezet worden zijn collectieve arbeidsovereenkomsten juridisch bindend en kunnen de werknemers juridische wegen bewandelen om de naleving van de bepalingen ervan af te dwingen. Trouwens de vredesplicht kan ook niet garanderen dat de werkgever de verplichtingen uit de collectieve arbeidsovereenkomst zal naleven. Zoals hoger gezegd is het gebruik van strijdmiddelen om de tegenpartij te dwingen de overeenkomst na te leven niet in strijd met de vredesplicht.(127)

421. Een laatste argument dat aangehaald wordt om aan te tonen dat de vredesplicht voortspuit uit het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst is dat deze plicht zowel voor de werkgevers als voor de werknemers voordelig is omdat zij de arbeidsvrede bevordert.(128) De daling van het aantal stakingen na 1960, toen zoals gezegd werd de clausules van sociale vrede hun intrede deden in de collectieve arbeidsovereenkomsten, schijnt deze stelling te bevestigen. De hoger vermelde golf van wilde stakingen in België sinds 1970, (129) bewijst evenwel dat de vredesplicht geen absolute rem is op stakingen. Voor sommige gevallen zou men zelfs zeggen, integendeel.

Zou het aanvaarden van het bestaan van collectieve arbeidsovereenkomsten zonder vredesplicht aanleiding geven tot meer stakingen ? Het antwoord op deze vraag kan uiteraard enkel van speculatieve aard zijn. Toch moet het niet noodzakelijk ja luiden. In de huidige praktijk van collectieve arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur met vredesplicht zitten immers op zijn minst twee kunstmatige momenten. Op het einde van de duurtijd van de huidige overeenkomsten moet er onderhandeld worden voor het sluiten

(125) Hiertoe strekken inderdaad op de eerste plaats de obligatoire bepalingen (Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 102)

(126) Cfr. R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, blz. 5.

(127) Cfr. Supra nr. 412.

(128) Cfr. R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, blz. 6; J. PETIT, op. cit., blz. 33. Opgemerkt zij dat niet iedereen aanvaardt dat arbeidsvrede automatisch voordelig is voor de werknemers.

(129) Cfr. supra nr. 254.

van een nieuwe overeenkomst. Op dat ogenblik moet eventueel kunstmatig een conflict gecreëerd worden. Op dat ogenblik moeten er immers looneisen zijn, eisen over arbeidsduur, werkomstandigheden, enz., ook wanneer de werknemers, gezien de omstandigheden van het ogenblik, geen eisen hebben, of hun eisen liever in andere omstandigheden zouden stellen.

Een tweede kunstmatig moment is de arbeidsvrede die moet in acht genomen worden tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst. Zoals gezegd heft een collectieve arbeidsovereenkomst de belangentegenstellingen tussen werkgevers en werknemers niet op, zodat ook in de loop van een overeenkomst conflicten mogelijk zijn. De vredesplicht kan eventueel het uitbreken van deze conflicten onderdrukken. Dat zij daar niet altijd in slaagt werd reeds gezegd. Bovendien is het niet denkbeeldig dat de conflicten veel harder zijn omdat zij eerst een tijd werden onderdrukt. Het zijn twee kunstmatige elementen die oorzaak kunnen zijn van een vermeerdering of een verharding van de conflicten, die men niet aantreft in de collectieve arbeidsovereenkomst zonder engagement voor de toekomst.

422. Men zou ook kunnen beweren dat collectieve arbeidsovereenkomsten zonder vredesplicht nadelig kunnen zijn voor het economisch leven omdat zij voor onverwachte schokken kunnen zorgen. Collectieve arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur met een vredesplicht laten een betere programmering van de economie toe.(130) Zij zijn dus bevorderlijk voor het economisch leven. Ook deze stelling is niet noodzakelijk juist. Collectieve arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur veronderstellen dat er onderhandelingen worden gevoerd op het ogenblik dat de duurtijd van de collectieve arbeidsovereenkomst eindigt, niet op het ogenblik dat de economische situatie het best is om onderhandelingen te voeren.

De situatie van eind 1974 begin 1975 bewijst dat het huidige systeem van collectieve arbeidsovereenkomsten een nadelige invloed kan hebben op de economie. Rond deze periode vielen heel wat overeenkomsten en moeten er nieuwe gesloten worden.(131) Gezien de hoge inflatie en de zwakke conjunctuur van dat ogenblik (132) waren er vanuit de economische

(130) F. BLEECKX, op. cit., blz. 38-41.

(131) Zie een overzicht van rond die periode te sluiten C.A.O.'s in De Standaard, 18/19 jan. 1975, blz. 2.

(132) Onder de vele krantenberichten daarover zie o.m. De Standaard, 14 jan. 1975, blz. 4.

hoek heel wat bezwaren tegen hoge loonsverhogingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten(133). Toch werden door de werknemers hoge eisen gesteld, die door sommigen in die omstandigheden als onaanvaardbaar werden voorgesteld. Een van de redenen waarom de vakorganisaties niettegenstaande de slechte economische toestand toch hoge looneisen stelden was waarschijnlijk te vinden in hun slechte ervaring van 1970. Eind 1968 waren er immers heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een periode van economische laagconjunctuur. Bij de toen gevoerde onderhandelingen was er weinig uit de bus gekomen voor de werknemers. In 1969 ging de conjunctuur echter pijlsnel omhoog. De ondernemingen maakten grote winsten. De werknemers kregen een karig deel van de voorspoed omdat zij gebonden waren door in slechte omstandigheden gesloten overeenkomsten. Dit is ongetwijfeld één van de redenen geweest van de vele wilde stakingen in 1970 die ook voor de vakorganisatie pijnlijk aankwamen.(134)

423. Het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, waarin niet gegarandeerd wordt dat gedurende een bepaalde periode geen nieuw conflict zal uitbreken, is alles bij elkaar geen zinledige handeling. Een dergelijke garantie geven is trouwens zeer moeilijk. Een collectieve arbeidsovereenkomst, ook al beëindigt zij een conflict of voorkomt zij het uitbreken ervan, heft de fundamentele belangentegenstelling tussen werkgevers en werknemers niet op. Ook na het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst blijft de conflictsituatie latent aanwezig. Bij een wijziging van de omstandigheden is een open conflict steeds opnieuw mogelijk.(135)
424. Dit alles betekent uiteraard niet dat geen collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn die een vredesplicht bevatten. Een werkgever kan voorstellen grotere toege-

(133) Vgl. de aanbeveling van Minister van Economische Zaken Oleffe om de loonsverhogingen tot de produktiviteitsstijging te beperken. Gezien de hoge eisen die de vakbonden toch stelden sprak een krant van "preken in de wind"(De Standaard, 14 jan. 1975, blz. 2).

(134) Zie o.m. O. VANACHTER, Arbeidsverhoudingen in België 1970, in Bulletin 2, Instituut voor Arbeidsrecht, 1971, blz. 196-197.

(135) Dat het al dan niet aanwezig zijn van een vredesplicht daar niets aan verandert, werd reeds herhaaldelijk gezegd.

vingen te doen wanneer in ruil daarvoor gedurende een korte of langere periode de sociale vrede gerespecteerd wordt. De werknemers kunnen de mening toegedaan zijn dat de patronale toegevingen voldoende groot zijn om conflicten gedurende een bepaalde periode te vermijden. Dit betekent dan dat de vredesplicht niet behoort tot de essentiële obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, maar wel tot de uitdrukkelijk te stipuleren obligatoire bepalingen. Zij behoort niet tot de essentiële obligatoire bepalingen omdat zij niet uit het wezen van de overeenkomst voortvloeit. Er zijn zinvolle overeenkomsten mogelijk zonder vredesplicht. Zij behoort tot de uitdrukkelijk te stipuleren obligatoire bepalingen, omdat partijen kunnen menen dat voldoende toegevingen werden gedaan om gedurende een bepaalde periode de sociale vrede te bewaren.

Uit dit alles moet blijken dat de huidige opvattingen over de collectieve arbeidsovereenkomst een verarming betekenen van het instrument collectieve arbeidsovereenkomst. Een verarming die ook tot uiting komt in de wet van 5 december 1968.

b. De beïnvloedingsplicht.

425. Er wordt aangenomen dat voor de overeenkomstsluitende partijen nog een tweede plicht uit het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeit, namelijk de beïnvloedingsplicht.(136) Hierdoor wordt verstaan dat elke partij verplicht is voldoende invloed op haar leden uit te oefenen opdat zij de normale werking van de collectieve arbeidsovereenkomst niet verhinderen, maar integendeel bevorderen.(137)

(136) Parl. doc. Senaat, 1966-1957, nr. 148, blz. 16.

(137) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, .
blz. III.13.31.

Dit betekent voor de partijen een dubbele plicht. Enerzijds moeten zij hun leden op de hoogte brengen van de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst en de inhoud ervan mededelen.(138) In tegenstelling met buitenlandse wetgevingen (139) is deze plicht niet uitdrukkelijk opgenomen in de tekst van de wet. In de wet werden andere vormen van bekendmaking van de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien. Zij moeten neergelegd worden op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid waar iedereen er tegen betaling een afschrift kan van bekomen.(140) Van collectieve arbeidsovereenkomsten die in een paritair orgaan zijn gesloten, wordt het onderwerp, de datum, de duur, de werkingssfeer en de plaats van neerlegging meege-deeld in het Belgisch Staatsblad.(141) Van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten wordt het beschikkend gedeelte als bijlage bij het Koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.(142) Daarenboven wou de wetgever het aan de partijen zelf overlaten om het probleem van de mededeling van de collectieve arbeidsovereenkomst te regelen. Hij ging ervan uit dat, zoals in het verleden, de representatieve organisaties de informatie van hun leden zouden verzorgen op de wijze die hen het meest aangewezen leek, bijvoorbeeld door informatieverwerking, vakbladen, enz.(143) Dit alles betekent dat, wanneer aan de in de wet voorziene bepalingen in verband met de bekendmaking voldaan is, de geldigheid van de collectieve

(138) Ibid., blz. III.13.32.

(139) Cfr. art. 4 van de Nederlandse wet van 24 dec. 1927.

(140) Wet 5 dec. 1968, art. 18.

(141) Ibid., art. 25.

(142) Ibid., art. 30.

(143) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148; blz. 18.

arbeidsovereenkomst niet afhankelijk is van verdere mededelingen door de organisaties.(144)

De beïnvloedingsplicht betekent bovendien dat de partijen er moeten over waken dat hun leden geen met de collectieve arbeidsovereenkomst strijdige overeenkomst sluiten.(145) Er moet evenwel op gewezen worden dat door de bepaling van de hiërarchie van de rechtsbronnen (146) de wet zelf regelen voorzien heeft voor het geval met de collectieve arbeidsovereenkomst strijdige overeenkomsten worden gesloten.

Evenmin als ten aanzien van de vredesplicht hebben de partijen ten aanzien van de beïnvloedingsplicht een plicht tot garantie.(147) Zij moeten al hun invloed aanwenden omdat hun leden de collectieve arbeidsovereenkomst zouden eerbiedigen. Zij staan er echter niet voor in dat hun leden dit ook effectief doen. De beïnvloedingsplicht kan echter uitgebreid worden, doordat in de collectieve arbeidsovereenkomst verdergaande bepalingen kunnen voorzien zijn.(148)

II. Feitelijke inhoud.

426. Nadat onderzocht werd welke soorten bepalingen in een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen opgenomen worden, moet nagegaan worden welke feitelijke bepalingen, welke rechts-

(144) Ibid.; J. PETIT, op. cit., blz. 42.

(145) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.32.

(146) Wet 5 dec. 1968, art. 51; cfr. infra nr. 453.

(147) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.32.

(148) Ibid.

regelen in een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen neergeschreven worden, en welke er in werkelijkheid in voorkomen. Hierbij zijn vooral de normatieve bepalingen belangrijk, omdat dat de bepalingen zijn die de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers regelen. Eerst zal nagegaan worden waarover collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen handelen. Daarna zullen deze theoretische mogelijkheden aan de praktijk worden getoetst.

1. Welke bepalingen zijn mogelijk?

427. Zoals reeds gezegd stellen collectieve arbeidsovereenkomsten, en meer speciaal de normatieve bepalingen ervan, de individuele en de collectieve betrekkingen vast tussen de werkgevers en de werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak.(149) Hiermee worden loons- en arbeidsvoorwaarden bedoeld in de meest ruime betekenis van het woord.(150) Alhoewel de term "arbeidsovereenkomst" het anders zou kunnen laten vermoeden, (151) kan een collectieve arbeidsovereenkomst ook handelen over onderwerpen die tot het sociale zekerheidsrecht behoren.(152) Uit de geciteerde voorbeelden van collectief normatieve bepalingen (153) blijkt dat "betrekkingen tussen werkgevers en werknemers" ook op economische aangelegenheden kan slaan.

Als voorbeeld kunnen een aantal punten vermeld worden waarover collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen handelen.

(149) Wet 5 dec. 1968, art. 5.

(150) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 15-16;
R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.26.

(151) Uit deze term zou men kunnen afleiden dat enkel materies bedoeld worden die behoren tot het arbeidsrecht.

(152) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 18.

(153) Cfr. supra nr. 407.

"De collectieve arbeidsovereenkomsten mogen regels bevatten die betrekking hebben op het sluiten, het schorsen en het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten, op het loon (basisloon, premies voor ploegarbeid, rendementspremies, eindejaarspremies, verhogingen voor ongezonde en lastige arbeid, vergoedingen voor reiskosten, anciënniteitspremies, premies voor regelmatige aanwezigheid, betaling van de overuren), op de beroepsbekwaamheid, de arbeidsduur, de betaalde vakantie, de feestdagen, de arbeidsveiligheid, (de toekenning van kleding of van vergoedingen voor aankoop van kleding, de premies ter voorkoming van arbeidsongevallen), op de beroepsopleiding en de herscholing (toekenning van voordelen aan de werknemers die beroepsopleiding- en herscholingscursussen volgen, in de vorm van premies, bijkomende vakantie, faciliteiten in verband met de werktijdregeling, vluggere bevorderingen in de beroepshiërarchie, enz.), op het onthaal van de jeugdige werknemers (bepalingen met betrekking tot het onthaal en de voorlichting van de jeugdige werknemers), op de vakbondsafvaardiging, op het statuut van het personeel dat gedeeltelijke arbeid verricht, op de toekenning van aanvullende prestaties (pensioen, werkloosheid, ziekte, arbeidsongevallen, enz.); op de toekenning van premies aan georganiseerde werknemers, op de organisatie en het beheer van de sociale en de medisch-sociale diensten, enz., ook op economische problemen zoals de produktiviteit, de uitoefening van het beroep, de organisatie van de bedrijfstak."(154)

428. In een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen dus allerlei bepalingen worden opgenomen. Over wat er zal in opgenomen worden bezitten de overeenkomstsluitende partijen een grote autonomie.(155) Het principe van de vrijheid van overeenkomst is van toepassing op de collectieve arbeidsovereenkomst zodat partijen kunnen bedingen wat zij willen op voorwaarde dat er niet wordt afgeweken van bepalingen van openbare orde.(156) Bepalingen van een collectieve arbeids-

(154) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 48-49.

(155) R. BLANPAIN, Collectief overleg en autonomie van de sociale partners in de lidstaten van de E.E.G., in Arbeidsblad, juni 1970, blz. 793-815.

(156) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 48.

overeenkomst mogen bovendien niet strijdig zijn met dwingende bepalingen van de wetten, besluiten en in België bindend verklaarde internationale verdragen en verordeningen.(157) Algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten worden als besluiten beschouwd, zodat bepalingen van niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomstig niet strijdig mogen zijn met de dwingende bepalingen van algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten.(158) Tussen de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten bestaat er op hun beurt een hiërarchie. In dalende waarde is de volgorde als volgt:

- 1) Collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de nationale arbeidsraad;
- 2) collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair comité;
- 3) collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
- 4) collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan.

Bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst mogen niet strijdig zijn met de bepalingen van een overeenkomst die hoger staat in deze hiërarchie.(159) Telkens er dergelijke strijdigheden zijn, zijn de strijdige bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nietig.(160)

-
- (157) Wet 5 dec. 1968, art. 9, 1. Zie voor de betekenis van "in België bindend verklaarde internationale verdragen en verordeningen" Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 58-63.
- (158) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 22.
- (159) Wet 5 dec. 1968, artt. 10 en 51.
- (160) Over de aard van deze nietigheden zie o.m. H. VANDEN-BERGHE, op. cit., blz. 13-15.

429. Bepalingen die anders zijn, zijn niet noodzakelijk strijdige bepalingen. In algemene regel zou men kunnen stellen dat bepalingen geacht worden niet strijdig te zijn, wanneer zij voor de werknemers gunstiger zijn. Om dit beginsel algemeen bevestigd te zien werden bij de bespreking van het wetsontwerp verschillende amendementen ingediend, onder meer door de regering zelf.(161) Op advies van de Raad van State werd dit beginsel uiteindelijk niet aangevaard, omdat op deze algemene regel uitzonderingen zijn.(162)

Een bepaling die gunstiger is voor de werknemers kan toch strijdig zijn met een dwingende rechtsregel. Wanneer in een collectieve arbeidsovereenkomst gestipuleerd wordt dat de werknemers onbeperkt overuren kunnen presteren, tegen een bedrag dat 50 % hoger ligt dan het normale loon, en zonder dat er afhoudingen zullen geschieden voor de sociale zekerheid en de belastingen, kan dit als gunstiger voor de werknemers beschouwd worden in vergelijking met de wettelijke bepalingen. Een dergelijke bepaling zou nochtans nietig zijn, omdat zij strijdig is met verschillende Belgische wetten.(163)

Naar algemene regel bevatten de collectieve arbeidsovereenkomsten minimumbepalingen die door collectieve arbeidsovereenkomsten van een lagere rang kunnen verbeterd worden.(164) Toch zou een collectieve arbeidsovereenkomst

(161) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 64.

(162) Ibid., blz. 64-65; Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 105-106 en 111-112.

(163) J. PETIT, op. cit., blz. 125.

(164) "La convention collective n'est pas un plafond mais un plancher." M. DESPAX, op. cit., blz. 15, aangehaald in J. PETIT, op. cit., blz. 87.

bijvoorbeeld ook een maximumloon kunnen bepalen. De bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst van een lagere rang, die een hoger loon voorziet, zou dan nietig zijn, ook al is een dergelijke bepaling gunstiger voor de werknemers.(165)

Om deze afwijkingen moet bovenvermelde algemene regel verworpen worden. En zoals de Raad van State het zei, uit de gegeven voorbeelden "kan als regel worden afgeleid, dat de vraag niet is... of de afwijking al dan niet voordeliger voor de werknemers is, maar dat de enige vraag is of de collectieve arbeidsovereenkomst werkelijk afwijkt van de imperatieve bepaling."(166)

Er moet ook op gewezen worden dat de nietigheid van bepaalde bepalingen van een overeenkomst niet de nietigheid van gans de collectieve arbeidsovereenkomst meebrengt.(167)

430. Tenslotte moet er ook nog aan toegevoegd worden dat in de wet uitdrukkelijk bepaald wordt dat de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen nietig zijn.(168) Een dergelijke bepaling zou in strijd zijn met het in artikel 8 van de grondwet neergelegd beginsel dat luidt "Niemand kan tegen zijn wil worden afgetrokken van de rechter die de wet hem toekent." Zo een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst betekent dat werkge-

(165) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 112; Zie ook R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.33-34.

(166) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 105.

(167) N.A.R., notulen van 9 maart 1964, tussenkomst van C. QUISTHOUDT bij art. 27.

(168) Wet 5 dec. 1968, art. 9, 2.

vers en werknemers niet door hun eigen wil, maar door de wil van de representatieve organisaties geen beroep kunnen doen op de rechter.(169)

Het is duidelijk dat het verbod van scheidsrechterlijke bedingen enkel betrekking heeft op individuele geschillen en niet op collectieve. Om dit duidelijk te stellen werd tijdens de bespreking van het wetsontwerp een amendement ingediend.(170) Het werd terug ingetrokken omdat zowel in de memorie van toelichting als in het advies van de Raad van State duidelijk gesteld was dat wat obligatoire bepalingen betreft, de partijen vrij zijn een beroep te doen op dergelijke clausules. Ook voor de betwistingen die tussen hen kunnen ontstaan over de interpretatie van de normatieve bepalingen, kan een beroep worden gedaan op scheidsrechters.(171)

2. Welke bepalingen komen in werkelijkheid voor?

431. Niettegenstaande sommige verboden bepalingen, bezitten de partijen bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst een grote autonomie. Zij kunnen heel wat bepalingen van velerlei aard in de overeenkomst opnemen. Wat gebeurt er in werkelijkheid? Waarover handelen collectieve arbeidsovereenkomsten?
432. In zijn studie van 1961 over De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak naar Belgisch recht, onderzocht R. BLANPAIN de inhoud van een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten. Hieruit blijkt dat nagenoeg alle collectieve arbeidsovereenkomsten een min of meer uitgebreide loonregeling
-

(169) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 20-21.

(170) Ibid., 1967-1968, nr. 78, blz. 57-58.

(171) Ibid., 1966-1967, nr. 148, blz. 21 en 106; zie ook R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. 49-50.

bevatten.(172) Bovendien treft men in allerlei vormen bijkomende financiële voordelen aan. Veel voorkomend zijn produktiviteitspremies (173) en eindejaarspremies.(174) Daarnaast vindt men ook nog ploegpremies,(175) premies voor diploma,(176) kosten voor scheiding uit de haardstede,(177) reiskosten,(178) vergoedingen voor vuil, ongezond of gevaarlijk werk,(179) vergoeding voor de werknemers verhinderd buiten de werkplaats te noenmalen.(180) Andere vergoedingen hebben betrekking op materies van sociale zekerheid of op de bestaanszekerheid van de werknemers. Om de bestaanszekerheid van de werknemers te vergroten worden door sommige bijkomende vergoedingen uitbetaald,(181) er zijn vergoedingen voor werknemers die om economische redenen ontslagen worden of tijdelijk werkloos zijn,(182) er zijn bijkomende pensioenen.(183)

In rechtstreeks verband met de lonen staat de beroepsclassificatie die in vele collectieve arbeidsovereenkomsten wordt aangetroffen.(184) Ook de arbeidsduur is een veel voorkomend onderwerp.(185) Kort verzuim is bijna overal bij wijze van collectieve arbeidsovereenkomst geregeld.(186) Betaalde feestdagen en vakantie komen eveneens regelmatig voor.(187)

Daarnaast komen in collectieve arbeidsovereenkomsten nog bepalingen voor over de aanwervingsplaats,(188) over de voorwaarde tot aanvang van de arbeidsovereenkomst,(189) over het ontstaan van de arbeidsovereenkomst,(190) over het bewijs van de arbeidsovereenkomst,(191) over de duur van

-
- (172) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak, blz. 110-111.
- (173) Ibid., blz. 115-117.
- (174) Ibid., blz. 117.
- (175) Ibid.
- (176) Ibid., blz. 118.
- (177) Ibid., blz. 114.
- (178) Ibid.
- (179) Ibid., blz. 114-115.
- (180) Ibid., blz. 115.
- (181) Ibid., blz. 112.
- (182) Ibid., blz. 113.
- (183) Ibid., blz. 115.
- (184) Ibid., blz. 110.
- (185) Ibid., blz. 107-108.
- (186) Ibid., blz. 108.
- (187) Ibid., blz. 109-110.
- (188) Ibid., blz. 105.
- (189) Ibid.
- (190) Ibid.
- (191) Ibid.

de arbeidsovereenkomst,(192) over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder vooropzeg,(193) over het recht op tijd om tijdens de opzegging ander werk te zoeken,(194) over de tijd wanneer de opschik en het kleiden moet gebeuren,(195) over ongerechtvaardigde afwezigheid,(196) over het leerlingenwezen,(197) over de carenstijd,(198) over de voeding(199 en over de huisvesting.(200)

Bij de collectief normatieve bepalingen vond R. BLANPAIN regelingen over de Fondsen voor bestaanszekerheid,(201) over de syndicale afvaardiging (202) en over de minnelijke regeling van collectieve arbeidsgeschillen.(203)

Uit dit overzicht moet men besluiten dat in 1961 vooral de bezoldiging in al zijn vormen evenals de arbeidsduur, daarbij inbegrepen de regeling van dagen waarop niet moet gewerkt worden, de meest voorkomende bepalingen waren in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

433. In zijn studie van 1969 over De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, komt ook J. PETIT tot de conclusie dat de meest voorkomende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten voorschriften zijn die het loon regelen.(204) Buiten de loonregeling vond hij in collectieve arbeidsovereenkomsten regelingen over de vakantieperiodes, aanvullende vakantiedagen, feestdagen, dagen voor kort verzuim, andere dagen van afwezigheid met behoud van loon, dagen van bijzonder verlof, snipperdagen, uitbetaling van bijkomende uitkering bij ziekte, ongeval of werkloosheid, vergoeding van niet erkende beroepsziekten, voorwaarden van aanneming en ont-

-
- (192) Ibid., blz. 105-106.
 - (193) Ibid., blz. 106-107.
 - (194) Ibid., blz. 107.
 - (195) Ibid.
 - (196) Ibid., blz. 108.
 - (197) Ibid., blz. 110.
 - (198) Ibid., blz. 112-113.
 - (199) Ibid., blz. 113.
 - (200) Ibid., blz. 113-114.
 - (201) Ibid., blz. 119-121.
 - (202) Ibid., blz. 121-124.
 - (203) Ibid., blz. 124-126.
 - (204) J. PETIT, op. cit., blz. 118.

slag, premies bij afdanking, aanvullende pensioenregeling, dienstrooster, het leerlingenwezen, de beroepsvorming, de werkzekerheid, het werk voor en door derden, de opzeggings-termijnen, de instelling of de werking van ondernemings-raden, fondsen voor bestaanszekerheid.(205)

434. De Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen onderzocht de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in 1970, 1971 en 1972 in de paritaire comités werden gesloten. Ook daar komt tot uiting dat de lonen, met inbegrip van de premies en de financieel waardeerbare voordelen centraal blijven staan in de overeenkomsten. Er wordt weinig verandering geconstateerd omdat het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten een routinewerk geworden is: op een vastgestelde datum worden de overeenkomsten vernieuwd.

In deze periode wordt wel een ruimere belangstelling getoond voor de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het principe wordt niet op-nieuw gesteld, maar bij vele onderhandelingen wordt de gebruikte formule in discussie gesteld.

Er zijn ook heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten te signaleren die een verdere uitwerking zijn van in de Nationale Arbeidsraad gesloten kaderovereenkomsten. Een typevoordeel zijn de overeenkomsten over het statuut van de syndicale afvaardiging.

Het streven naar bestaanszekerheid en vastheid van betrekking wordt bevestigd. Nieuwe fondsen voor bestaanszekerheid werden opgericht. In overeenkomsten wordt een vastheid van betrekking gegarandeerd tot aan de pensioenleeftijd. Er kan eveneens een strekking worden vastgesteld om de duur van de wettelijke opzeggingstermijn te verlengen.

In deze jaren was er ten slotte een nieuw voordeel dat het licht zag: bevallen werkneemsters kunnen hun bevallingsrust met één jaar verlengen. In hoofdzaak gaat het om de toekenning van een verlof zonder betaling van loon.(206)

(205) J. PETIT, op. cit., blz. 123-124.

(206) Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen, Driejaarlijks verslag 1970-1971-1972, blz. 46-47.

435. Om een inzicht te krijgen in de huidige situatie worden de overeenkomsten bekeken die gesloten zijn in de sectoren die ook betrokken werden in het onderzoek naar de sectoriële bepalingen in verband met het statuut van de syndicale afvaardiging.(207) De resultaten zijn in onderstaande tabel weergegeven. Men vindt er al de bepalingen waarover in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesproken wordt; geordend volgens hun frequentie van voorkomen in de verschillende sectoren. Door een x wordt aangeduid in welke sectoren zij worden aangetroffen.

Tabel. VI. Inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten in negen sectoren.(208)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Cementagglomeraten	Kleding en confectie	Metaal	Voeding (209)	Bouw	Bed. Scheikunde	A.N.P.C.	Gezondheidsdiensten	Banken
lonen	x	x	x (210)	x	x	x	x	x	x
indexkoppeling	x	x	x	x	x	x	x	x	x
arbeidsduur	x	x	x	x	x	x	x	x	x
vervoerkosten	x	x	x	x	x	x	x	x	x
statuut S.A.	x	x	x	x	x	x	x	x	x
syndicale vorming		x	x	x	x	x	x	x	x
beroepsclassificatie	x	x			x	x	x	x	x
feestdagen		x	x	x	x	x	x	x	
klein verlet	x	x	x		x		x		
jaarlijkse vakantie	x	x	x			x			x
F.B.Z.	x	x	x	x	x (211)				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
werkkledij	x			x (212)	x		x		
eindejaarspremie	x	x		x			x		
kredieturen	x		x			x	x		
syndicale premie	x	x		x					
afwezigheid om familiale rede- nen		x	x						x
onthaal werk- nemers			x	x					x
Premie voor ploegarbeid	x				x				
verplaatsings-, huisvestings-, voedingskosten	x				x				
vervroegd pen- sioen				x	x				
gew. min. loon			x				x		
studiecommis- sies			x (213)						x (214)
ontslag en we- derindienst- neming							x		x
fonds econ. en soc. vorming							x		x
bestaanszeker- heid	x								
afdaningsuit- kering	x								
vaststelling vakantiedata	x								
leerlingenwezen		x							
aanvullende va- kantievergoe- ding		x							
verlenging op- zegtermijnen			x						
statuut jonge werklieden			x						

[illegible]

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
uitzendarbeid									x
werking OR en CVGV									x
oudere werk- nemers									x
overgangsexa- mens									x
tewerkstelling studenten									x

-
- (207) Cfr. supra nr.184 ; zie ook de inleiding nr. 11.
- (208) Bron: het betreft een onderzoek van volgende C.A.O.'s:
cementagglomeraten: C.A.O. 12 juni 1974, C.A.O. 27 april 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 juli 1972 (B.S., 20 okt. 1972), C.A.O. 12 juni 1974, C.A.O. 25 april 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 sept. 1972 (B.S., 11 nov. 1972), C.A.O. 27 april 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 feb. 1973 (B.S., 10 maart 1973), C.A.O. 21 dec. 1973, C.A.O. 1 okt. 1964, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 jan. 1965 (B.S., 15 jan. 1965), C.A.O. 12 juni 1974, C.A.O. 21 dec. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 april 1974 (B.S., 28 mei 1974);
kleding en confectie: C.A.O.'s 10 dec. 1974(7), C.A.O. 5 juli 1960, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 22 sept. 1960, (B.S., 14 okt. 1960), C.A.O. 24 nov. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 13 april 1973 (B.S., 19 juni 1973), C.A.O. 24 nov. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 4 mei 1973 (B.S., 27 juni 1973), C.A.O. 20 dec. 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 17 april 1972 (B.S., 27 sept. 1972), C.A.O. 20 maart 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 31 aug. 1973 (B.S., 14 sept. 1973), C.A.O. 18 sept. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 maart 1973 (B.S., 4 april 1973), C.A.O. 24 maart 1964, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 9 juli 1964 (B.S., 12 aug. 1964);
metaal, machine en elektrische bouw: C.A.O. 11 jan. 1971, C.A.O. 10 jan. 1969, C.A.O. 14 mei 1969, C.A.O. 8 nov. 1963, C.A.O. 19 feb. 1973, C.A.O. 15 jan. 1974, C.A.O. 13 jan. 1965, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 feb. 1965 (B.S., 16 feb. 1965), C.A.O. 6 dec. 1973, C.A.O.'s 13 mei 1971(2), C.A.O. 11 jan. 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 feb. 1971 (B.S., 10 maart 1971), C.A.O. 1 maart 1972, alge-

./.. meen verbindend verklaard bij K.B. van 30 juni 1972 (B.S., 12 okt. 1972), C.A.O. 1975;
voeding: C.A.O.'s 29 mei 1974 (4), C.A.O. 27 mei 1971, C.A.O. 27 mei 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12 jan. 1972 (B.S., 26 april 1972), C.A.O. 25 juni 1970, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 okt. 1970 (B.S., 17 feb. 1971), C.A.O. 30 april 1969, C.A.O.'s 21 dec. 1961 en 22 juni 1962, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 26 nov. 1962 (B.S., 4 dec. 1962), C.A.O. 20 dec. 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 20 nov. 1972 (B.S., 1 maart 1973), C.A.O. 13 feb. 1973, C.A.O. 13 feb. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 18 okt. 1973 (B.S., 10 jan. 1974), C.A.O.'s van 19 dec. 1963 en 22 jan. 1964, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3 april 1964 (B.S., 21 april 1964);
bouw: gecoördineerde tekst van de C.A.O. van het bouwbedrijf zoals gewijzigd door de C.A.O. van 28 maart 1974, C.A.O.'s 6 dec. 1973 (2), C.A.O. 29 sept. 1960, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 okt. 1960 (B.S., 5 nov. 1960), en sindsdien herhaaldelijk gewijzigd, C.A.O. 28 maart 1974, C.A.O. 15 juli 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 29 sept. 1971, (B.S., 26 nov. 1971), C.A.O. 23 april 1970, C.A.O. 1 juli 1965, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3 sept. 1965 (B.S., 15 sept. 1965),
bedienden scheikunde: C.A.O.'s 15 jan. 1974 (2), C.A.O.'s 5 juli 1972 (5), algemeen verbindend verklaard respectievelijk door de K.B.'s van 16 feb. 1973 (B.S., 23 maart 1973), 25 jan. 1973 (B.S., 22 feb. 1973), 25 jan. 1973 (B.S., 3 april 1973), C.A.O. 17 jan. 1947, C.A.O. 16 juli 1971, C.A.O. 10 nov. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 14 maart 1973 (B.S., 8 mei 1973), C.A.O. 23 nov. 1973, C.A.O. 16 juli 1971;
aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden: C.A.O. 14 dec. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19 juli 1974 (B.S., 1 okt. 1974), C.A.O. 8 juli 1974, C.A.O.'s 14 dec. 1973 (2), C.A.O. 9 nov. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 maart 1973 (B.S., 14 april 1973), C.A.O. 14 okt. 1974.
gezondheidsdiensten: C.A.O. 10 april 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 7 maart 1974 (B.S., 27 maart 1974), C.A.O. 29 jan. 1971, C.A.O. 27 sept. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 29 maart 1974 (B.S., 2 aug. 1974), C.A.O. 6 mei 1974, C.A.O. 25 okt. 1974, C.A.O. 8 juni 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 sept. 1972 (B.S.,

./..

-
- ./.. 20 dec. 1972), C.A.O. 8 maart 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 5 okt. 1973 (B.S., 18 okt. 1973);
- banken: Paritaire overeenkomst met de regels van toepassing op de arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden van het personeel dat onder de bevoegdheid valt van de paritaire commissie der Banken, in Bank-band, maart 1974, C.A.O. 10 jan. 1974, C.A.O. 4 dec. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 13 maart 1973 (B.S., 19 april 1973), C.A.O. 6 juli 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3 nov. 1972 (B.S., 6 feb. 1973), C.A.O. 6 juli 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 26 okt. 1972 (B.S., 14 dec. 1972), C.A.O. 1 okt. 1974, C.A.O. 1 april 1967, C.A.O. 22 april 1959, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 april 1959, C.A.O. 6 juli 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 aug. 1972 (B.S., 26 okt. 1972), C.A.O. 17 april 1973.
- (209) In deze sector bestaan er heel wat subsectoren met afzonderlijke C.A.O.'s. Daarin is over het algemeen sprake van lonen, beroepsclassificatie, bijkomende premies en arbeidsduur.
- (210) Voor 1975 zijn de lonen in deze sector geregeld door gewestelijke overeenkomsten.
- (211) In de bouwsector voorziet het F.B.Z. in heel wat voordelen. Er is sprake van: vorstvergoeding, vergoeding bouw, vergoeding ter gedeeltelijke aanvulling van het vakantiegeld, verminderd als gevolg van vorstverlet waarvoor een vergoeding wordt genoten; tegemoetkoming in de reiskosten bij gebruik van de openbare vervoermiddelen; gewaarborgd loon in geval van faillissement van de werkgever of verdwijning van de onderneming; getrouwheidszegels; weerverletzegels; bijkomend vakantiegeld voor de werklieden en voor sommige weduwen van werklieden; actiecomité voor de verhoging van de veiligheid en gezondheid op de bouwplaatsen; gewaarborgd maandloon ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte in de ondernemingen die minder dan 10 werklieden tewerkstellen; tegemoetkoming bij arbeidsongevallen en langdurige ziekte; aanpassing van het verlof; sociaal en economisch fonds; aanvullende vergoeding wegens ontslag; vergoeding bij versnelde beroepsopleiding; getrouwheidszegels voor arbeidsongeschiktheid ingevolge ongeval of ziekte.
- (212) Er is eveneens sprake van beschermkledij.
- (213) Het betreft de oprichting van studietoelagen voor de studie van het probleem van de tewerkstelling van minder-validen en van verschillende aspecten van het arbeidsbestel op basis van het rendement en de oprichting van een werkgroep in het vooruitzicht van
- ./..

436. Dit overzicht van negen sectoren kan enkel de uit vroegere onderzoeken gebleken gegevens bevestigen. In collectieve arbeidsovereenkomsten wordt op de eerste plaats aandacht geschonken aan het loon en in geld waardeerbare voordelen, alsmede aan de tijd waarop al dan niet moet gewerkt worden, respectievelijk arbeidsduur, vakantie en verlofregeling. Daarnaast zijn er een reeks bepalingen die een nadere uitwerking zijn van beslissingen die op interprofessioneel vlak genomen zijn. Dit is het geval met bepalingen over de syndicale afvaardiging, de syndicale vorming, de kredieturen.(215) Andere bepalingen komen slechts uitzonderlijk voor. Dit is het geval met bepalingen over het leerlingenwezen (kleding en confectie), het statuut van de jonge werknemers (metaal), het onthaal van de werknemers (metaal, voeding en banken), verlenging van de opzeggingstermijnen van de individuele arbeidsovereenkomsten (metaal), tewerkstellingsproblemen, bijvoorbeeld van bijzondere categorieën werknemers (metaal en banken), het ontslag en de wederdienstneming (aanvullende nationaal paritair comité voor bedienden en banken) en kennisname van het persoonlijk dossier (banken). In hoeverre al deze bepalingen de vrijheid van ondernemen concreet beperken, zal verder onderzocht worden in deel drie van deze studie.

-
- ./.
- (214) de gelijkmaking van de statuten werklieden en bedienden. Het betreft de oprichting van werkgroepen voor de studie van de interpretatie van het K.B. van 27 nov. 1973, de C.A.O. nr. 9, de problemen gesteld aan de ondernemingsraad van de banken met talrijke bijhuizen; problemen i.v.m. werkoverleg; indexatie van de bezoldiging; minimum waarborgen over de classificatie en de bezoldiging van het kaderpersoneel.
- (215) Zie over de kredieturen wet 10 april 1973 (B.S., 21 april 1973).

437. Wat opvalt bij het overlopen van de bepalingen die voorkomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten is dat zij beperkt blijven tot wat hoger secundaire aangelegenheden werd genoemd. Nochtans kunnen in theorie ook primaire aangelegenheden door collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld worden. In de praktijk wordt van deze mogelijkheid blijkbaar weinig gebruik gemaakt. Slechts de door J. PETIT vermelde bepaling over werk van en door derden zou onder deze rubriek kunnen ondergebracht worden. (216) Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de vermelde onderzoeken allen betrekking hebben op collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het niveau van de bedrijfstak. In de praktijk bevatten collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het niveau van de onderneming wellicht meer regelingen over primaire aangelegenheden.

§ 3. Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst.

438. De binding van een collectieve arbeidsovereenkomst is verschillend naargelang zij gesloten werd binnen of buiten een paritair orgaan. Overeenkomsten gesloten binnen een paritair orgaan hebben een ruimere binding. Uit de beschrijving van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in de volgende paragraaf zal blijken dat dergelijke overeenkomsten een nog ruimere binding hebben.

(216) J. PETIT, op. cit., blz. 124. De auteur vermeldt een C.A.O. van 17 dec. 1957 voor de papiertransformatie waarbij de partijen zich engageren in te gaan tegen de misbruiken van de uitbesteding van werk in gevangenissen en in religieuze of burgerlijke instellingen.

Van elke collectieve arbeidsovereenkomst kan gezegd worden dat zij bindend is voor:

- 1) de organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst hebben aangegaan en de werkgevers die lid zijn van een dergelijke organisatie of die zelf de overeenkomst hebben aangegaan. Genoemde organisaties en personen zijn gebonden vanaf de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst.(217)
- 2) de organisaties en de werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid zijn van een toetredende organisatie. De binding geldt vanaf het ogenblik van de toetreding.
- 3) de werkgevers die lid worden van een gebonden organisatie vanaf de datum van hun lidmaatschap.
- 4) alle werknemers van een gebonden werkgever.(218)

439. Om dus te weten of de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst bindend zijn in de verhouding tussen een bepaalde werkgever en een bepaalde werknemer, is het zonder belang of de werknemer in kwestie lid is van een vakorganisatie die partij was bij het sluiten van de overeenkomst. Indien hij lid is van een ondertekenende organisatie is het toch mogelijk dat de bepalingen niet op hem van toepassing zijn. Indien hij geen lid is, kan de collectieve arbeidsovereenkomst toch voor hem bindend zijn.(219) Het

(217) Deze in de wet gebruikte uitdrukking is niet helemaal correct. Bepaalde obligatoire bepalingen, zoals de vredesplicht, kunnen reeds vóór de datum van inwerkingtreding uitwerking hebben, namelijk vanaf het ogenblik van de sluiting van de overeenkomst. (R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.39).

(218) Wet 5 dec. 1968, art. 19.

(219) Dat C.A.O.'s ook gelden voor niet georganiseerde werknemers is een gevolg van het representatief karakter van de vakorganisaties. Representatieve organisaties vertegenwoordigen alle werknemers. (Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 29).

enige criterium is of de werkgever waarbij hij tewerkgesteld is, gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst, omdat hij partij was bij de collectieve arbeidsovereenkomst, toetrad of lid is of wordt van een ondertekenende of toetredende werkgeversorganisatie.

440. Een probleem hierbij is hoe men weet welke werkgevers lid zijn of worden van een gebonden werkgeversorganisatie. Dit probleem werd noch in de wet noch in de voorbereidende werken opgelost.(220) Op een desbetreffende vraag in de Senaatscommissie antwoordde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid "dat, wat de georganiseerde werknemers betreft, zij worden ingelicht langs hun respectieve vakbonden, die weten of een werkgever aangesloten is bij een werkgeversorganisatie. Zij ontvangen die inlichtingen van de werkgeversorganisaties zelf."(221) Dit antwoord is onbevredigend. Voor ongesyndiceerde werknemers werd geen antwoord gegeven, en ook voor heel wat kleine ondernemingen kunnen zich nog problemen stellen.(222)

Bij de bespreking van het voorontwerp van wet kwam dit probleem ook tot uiting in de Nationale Arbeidsraad. "De Heer KEULEERS onderstreept dat het er voor de syndicale organisaties vooral op aankomt te kunnen weten of een firma al dan niet aangesloten is bij een werkgeversorganisatie, die met de arbeidersorganisaties bepaalde conventies zou afgesloten hebben. Wanneer de werknemersorganisaties zeker zijn dat ze ter zake steeds de nodige inlichtingen zullen krijgen, stellen er zich voor hen geen problemen meer. De Voorzitter stelt vast dat de werkgeversvertegenwoordigers akkoord gaan om de syndicale organisaties op hun verzoek in te lichten over het feit, of een werkgever tot een overeenkomst is toegetreden. Eventueel zal een contactcommissie worden ingesteld, die zal nagaan of in geval van geschil de werkgever aangesloten is."(223) Of deze werkwijze voldoening kan geven blijft een open vraag.(224) Een juridische waarborg van rechtszekerheid is er zeker niet. In de praktijk moet het echter niet noodzakelijk tot moeilijkheden aanleiding geven, omdat de

(220) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.39.

(221) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 75.

(222) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.40.

(223) N.A.R., notulen van de zitting van 23 april 1964.

(224) J. PETIT, op. cit., blz. 169.

werkgeversorganisaties er alle belang bij hebben de gevraagde inlichtingen te verstrekken.(225)

441. Opgemerkt zij dat het tot nu besproken artikel 19 van de wet betrekking heeft op de collectieve arbeidsovereenkomst in zijn geheel. De vernoemde organisaties en personen zijn dus gebonden door al de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst. Wat de werknemers en de werkgevers betreft die zelf geen partij waren bij de overeenkomst, geldt de binding niet ten aanzien van de obligatoire bepalingen. Dit volgt uit de betekenis zelf van de obligatoire bepalingen.
442. De wet heeft uitgaande van het algemeen principe van de binding, een aantal aangepaste modaliteiten ingevoerd ten overstaan van specifieke omstandigheden. Aldus wordt bepaald dat, wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, de nieuwe werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst die de vroegere werkgever bond, moet eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.(226)

Het begrip overdracht moet ruim geïnterpreteerd worden. Dit blijkt uit de verantwoording van deze bepaling in de memorie van toelichting.(227) De overdracht kan haar oorsprong vinden in een verkoop, in een verhuring, in een overlijden, in een legaat, in een schenking, in een scheiding van goederen, in een fusie, enz.(228)

-
- (225) C. QUISTHOUDT, Inhoud en binding van de collectieve arbeidsovereenkomst, Instituut voor Arbeidsrecht, Studiedag 22 maart 1969, blz. 19.
- (226) Wet 5 dec. 1968, art. 20.
- (227) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 29; zie ook R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.41; C. QUISTHOUDT, Inhoud en binding, blz. 20.
- (228) J. PETIT, op. cit., blz. 177.

Wel werd gesteld dat de nieuwe werkgever niet meer gebonden is door de oude collectieve arbeidsovereenkomst, indien de nieuwe onderneming een andere activiteit uitoefent.(229) Zonder deze restrictie zou de nieuwe onderneming inderdaad tegelijkertijd door twee totaal verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen gebonden zijn, bijvoorbeeld omdat de nieuwe activiteit ressorteert onder een ander paritair comité dan de oude.

Hiermee zijn echter niet alle problemen opgelost. Het blijft mogelijk dat bij fusie van twee ondernemingen de werknemers van de nieuwe onderneming onder verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten ressorteren. Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer in beide fusionerende ondernemingen andere ondernemingsovereenkomsten gelden. Om al deze moeilijkheden te vermijden is het daarom aangewezen dat bij overdracht een aparte collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die de sociale gevolgen van de overdracht regelt.(230) Deze mogelijkheid wordt in de voorbereidende werken aangeraden (231) en komt in de praktijk ook dikwijls voor.(232)

443. Er werd ook een regeling voorzien voor het geval het lidmaatschap van een werkgever van een gebonden organisatie ophoudt. Dit kan gebeuren omdat de werkgever ontslag geeft, of omdat hij door de organisatie ontslagen wordt.(233) In een dergelijk geval blijft de werkgever gebonden door de door zijn vroegere organisatie gesloten collectieve arbeids-

(229) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 29; ibid., 1967-1968, nr. 78, blz. 75.

(230) J. PETIT, op. cit., blz. 180.

(231) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 75.

(232) C. QUISTHOUDT, Inhoud en binding, blz. 19.

(233) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 75-76.

overeenkomsten tot dat in deze overeenkomsten een wijziging wordt gebracht, die een aanmerkelijke verandering in de betrekkingen tot gevolg heeft.(234)

Wanneer men te doen heeft met een "aanmerkelijke verandering" is een feitenkwestie die behoort tot de soevereine appreciatie van de rechter ten gronde.(235) De memorie van toelichting geeft toch enkele aanduidingen: "Het kan maar gaan om een aanmerkelijke wijziging, bijvoorbeeld om het verstrijken van een termijn bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, of om de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, hetzij dus wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst onherroepelijk een einde neemt en niet vervangen wordt, of wanneer een nieuwe overeenkomst de vorige vervangt terwijl haar inhoud en draagwijdte verschillend is. Moet dus niet als wijziging beschouwd worden, de inwendige en automatische evolutie van de overeenkomst. Zo zal bijvoorbeeld de koppeling van de lonen aan het indexcijfer geen wijziging uitmaken wanneer het refertecijfer gewijzigd wordt."(236) Een collectieve arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd met een verlengingsbeding blijft ook na de verlenging gelden, tenzij de verlenging met een wijziging ten gronde gepaard gaat.(237)

Ook in dit verband stelt zich het probleem van het lidmaatschap van de werkgever. Hoe kan men weten dat een werk-

(234) Wet 5 dec. 1968, art. 21.

(235) C. QUISTHOUDT, Inhoud en binding, blz. 21.

(236) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 30.

(237) Ibid.

gever ontslag nam of door zijn organisatie ontslagen werd ? (238) Uit praktisch oogpunt zal ook dit vooral een kwestie zijn van kontakten tussen organisaties. Juridisch zal een werkgever, die zijn ontslag wil aanvoeren om te ontsnappen aan een collectieve arbeidsovereenkomst, dit ontslag met alle rechtsmiddelen kunnen bewijzen. (239)

444. Een gelijkaardige regeling werd getroffen voor het geval een door een overeenkomst gebonden organisatie ontbonden wordt. In dit geval blijven de individueel normatieve bepalingen van de overeenkomst van toepassing op de leden van die organisatie, totdat een wijziging wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in die betrekkingen tot gevolg heeft. (240) Alhoewel de ontbinding van een werknemersorganisatie niet dezelfde gevolgen heeft ten aanzien van de binding van een collectieve arbeidsovereenkomst, als de ontbinding van een werkgeversorganisatie, (241) toch wordt in dit artikel geen onderscheid gemaakt tussen beide organisaties, zodat het dus zowel geldt voor de ontbinding van een werkgeversorganisatie als voor de ontbinding van een werknemersorganisatie. (242)
445. Wanneer in de beschreven gevallen de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt, betekent dit niet dat deze overeenkomst geen invloed meer heeft op de arbeids-

(238) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.41.

(239) C. Quisthoudt, Inhoud en binding, blz. 22.

(240) Wet 5 dec. 1968, art. 22.

(241) Om te weten of een werknemer gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst is het immers zonder belang of hij al dan niet lid is van een werknemersorganisatie.

(242) J. PETIT, op. cit., blz. 169.

verhoudingen. Er is immers de algemeen geldende regel dat de individuele arbeidsovereenkomsten, die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werden gewijzigd, onveranderd blijven wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben. Door een bepaling in de collectieve arbeidsovereenkomst kan hier evenwel worden van afgeweken.(243) Deze regel werd ingevoerd om de stabiliteit van de individuele rechtsbetrekkingen te bevorderen. (244)

446. De binding zoals zij tot nu toe beschreven werd, geldt voor elke collectieve arbeidsovereenkomst. Collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in een paritair orgaan hebben nochtans een ruimere binding. Met paritair orgaan wordt bedoeld de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de paritaire subcomités.(245) Het weze herhaald dat dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten moeten aangegaan worden door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.(246)

Van dergelijke overeenkomsten zijn de individueel normatieve bepalingen suppletief bindend voor niet georganiseerde werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werksfeer zoals die in de overeenkomst is bepaald. De binding geldt op dezelfde wijze voor bij zulke werkgevers tewerkgestelde werknemers.(247) Het gaat slechts om een suppletieve binding. In de individuele arbeidsovereenkomst kan

(243) Wet 5 dec. 1968, art. 23.

(244) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 78.

(245) Wet 5 dec. 1968, art. 1, 3.

(246) Ibid., art. 24.

(247) Ibid., art. 26.

schriftelijk een met de collectieve arbeidsovereenkomst strijdig beding worden opgenomen.(248)

Over de mogelijkheid tot afwijking wordt in de memorie van toelichting volgende precisering gegeven: "(Het is niet nodig) een afzonderlijk geschrift op te stellen op het ogenblik dat de collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt. De afwijking kan het resultaat zijn van een in duidelijke bewoordingen opgesteld beding, dat voorkomt in de overeenkomst. Daarentegen mag een beding dat dateert van vóór de collectieve arbeidsovereenkomst en dat op een volstrekt algemene en vage wijze is opgesteld, (bijvoorbeeld, dat de partijen een of andere collectieve arbeidsovereenkomst weigeren toe te passen, ongeacht de inhoud en de draagwijdte ervan) niet worden aanvaard wegens de onduidelijkheid omtrent de bedoeling van de partijen om objectief de arbeidsvoorwaarden te regelen en ook wegens de morele druk die op de werknemer eventueel bij de aanwerving zou kunnen uitgeoefend worden om een dergelijk beding te ondertekenen"(249)

447. Deze bevoegdheidsuitbreiding wordt gemotiveerd doordat onze wetgever aanvaardt dat de beroepsorganisaties, die in paritaire organen collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten, de bedoeling hebben te handelen voor gans de sector die tot de bevoegdheid van het betrokken paritair orgaan behoort. Zij willen "bedrijfsreglementen" voor die sector tot stand doen komen.(250)

Er moet opgemerkt worden dat suppletieve binding van de individueel normatieve bepalingen ten aanzien van de niet georganiseerde werkgevers slechts geldt vijftien dagen na de bekendmaking van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Belgisch Staatsblad. (251)

(248) Ibid.

(249) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 33.

(250) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 32-33;
C. QUISTHOUDT, Inhoud en binding, blz. 24.

(251) Wet 5 dec. 1968, art. 26.

448. In verband met de binding van de collectieve arbeids-overeenkomsten moet tenslotte gezegd worden dat de bepalingen van de overeenkomsten die gelden tussen de organisaties, of met andere woorden dat de obligatoire bepalingen, niet in rechte afdwingbaar zijn. Van de organisaties kan immers slechts schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld.(252)

§ 4. De algemeen verbindend verklaring

449. Sommige collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen algemeen verbindend worden verklaard. Dit heeft belangrijke gevolgen, vooral ten aanzien van de binding van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

Enkel collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn in een paritair orgaan komen voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking. Het gebeurt bij Koninklijk besluit na een verzoek van het betrokken paritair orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.(253) Hiervoor zijn geen speciale vormvereisten gesteld.(254)

De Koning kan de algemeen verbindend verklaring weigeren. Dit zal hij doen wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst onwettige bepalingen bevat of strijdig is met het algemeen belang, met het belang van het bedrijfsleven, van de bedrijfstak of van de bedrijfsgenoten.(255)

(252) Ibid., art. 4; cfr. supra nr. 116.

(253) Wet 5 dec. 1968, art. 28.

(254) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.55.

(255) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 35 en 93.

Bovendien kan de algemeen verbindend verklaring geweigerd worden omdat het paritair orgaan niet regelmatig was bijeengeroepen en samengesteld met het oog op het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (256) of omdat de overeenkomst niet aangegaan werd door alle in het orgaan vertegenwoordigde organisaties.(257) Hetzelfde is het geval met het niet naleven van de formele vereisten die gesteld zijn voor het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

450. Al deze punten worden onderzocht door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, zonder dat hij daarbij door een termijn gebonden is.(258) Desgewenst kan hij het advies inwinnen van de afdeling wetgeving van de Raad van State.(259)

Indien de Minister van oordeel is de algemeen verbindend verklaring niet aan de Koning te kunnen voorstellen, brengt hij de redenen daarvan ter kennis van het betrokken paritair orgaan.(260) Dit schept de mogelijkheid besprekingen te voeren tussen de Minister en de ondertekenende partijen over de gegrondheid van de redenen tot weigering. Het resultaat van deze besprekingen kan zijn het verwijderen van de gewraakte teksten, het sluiten van een nieuwe overeenkomst of het toch toestaan van de algemeen verbindend verklaring.(261)

451. De publiciteit die aan een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst moet gegeven worden werd

- (256) Wet 5 dec. 1968, art. 47.
(257) J. PETIT, op. cit., blz. 200.
(258) Ibid.
(259) K.B., 12 jan. 1973, art. 5.
(260) Wet 5 dec. 1968, art. 29.
(261) J. PETIT, op. cit., blz. 203.

reeds vermeld.(262) De algemeen verbindend verklaring gaat in op het ogenblik waarop de collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt. Een retroactiviteit van meer dan één jaar voor de bekendmaking is echter niet mogelijk.(263) Bij een collectieve arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur, houdt de algemeen verbindend verklaring op bij het verstrijken van de duur. Bij overeenkomsten voor onbepaalde duur, of overeenkomsten voor bepaalde duur met verlengingsbeding, heft de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op met ingang van de datum waarop de overeenkomst een einde neemt.(264)

Gehele of gedeeltelijke opheffing van het besluit tot algemeen verbindend verklaring is ook mogelijk voor het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst, in de mate waarin de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord. Een dergelijke opheffing is echter slechts mogelijk indien het betrokken paritair orgaan daarmee zijn instemming betuigd heeft. Anders is het wanneer de opheffing gebeurt omdat de collectieve arbeidsovereenkomst een nietigheid bevat omdat zij in strijd is met een hogere rechtsbron.(265) In een dergelijk geval moet het betrokken paritair orgaan enkel vooraf verwittigd worden.(266)

Een opheffing van een koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring betekent niet de opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze is het werk van de overeenkomstsluitende partijen en blijft na de opheffing als over-

(262) Wet 5 dec. 1958, art. 30.

(263) Ibid., art. 32.

(264) Ibid., art. 33.

(265) Vgl. wet 5 dec. 1968, artt. 9 en 10.

(266) Wet 5 dec. 1968, art. 34.

eenkomst bestaan.(267) Zij blijft bindend zoals elke niet algemeen verbindend verklaarde overeenkomst.(268)

452. Het belangrijkste gevolg van de algemeen verbindend verklaring is de uitbreiding van de binding van de overeenkomst. De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald. (269) Dit betekent konkreet dat ook voor niet georganiseerde werkgevers en de daarbij tewerkgestelde werknemers de collectieve arbeidsovereenkomst in plaats van een suppletieve een dwingende rechtsregel geworden is, en dit niet alleen wat de individueel normatieve bepalingen maar ook wat de collectief normatieve bepalingen betreft. Niet wat betreft de obligatoire bepalingen. Deze gelden immers bij bepaling slechts tussen de overeenkomstsluitende partijen en komen dus niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking.(270)

Een ander gevolg van de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst is dat er strafsancties staan op het niet naleven van dergelijke overeenkomsten.(271) Tenslotte neemt door de algemeen verbindend verklaring de collectieve arbeidsovereenkomst een hogere plaats in in de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers.(272)

(267) Parl. doc. Senaat, 1967-1968, nr. 78, blz. 99.

(268) Ibid., 1966-1967, nr. 148, blz. 42.

(269) Wet 5 dec. 1968, art. 31.

(270) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 18.

(271) Wet 5 dec. 1968, art. 56.

(272) Ibid., art. 51.

§ 5. Hiërarchie van de rechtsbronnen in het Belgisch arbeidsrecht

453. Uit de beschouwingen over de binding van de collectieve arbeidsovereenkomst blijkt dat de Belgische wetgever er de voorkeur aan geeft dat de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers geregeld worden door collectieve arbeidsovereenkomsten eerder dan door individuele arbeidsovereenkomsten. De voorrang van de collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele arbeidsovereenkomst komt ook duidelijk tot uiting in de wettelijk bepaalde hiërarchie van de rechtsbronnen.

"De hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld:

1. de dwingende bepalingen van de wet;
2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde:
 - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
3. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde:
 - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) de overeenkomsten gesloten in den paritair subcomité;
 - d) de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;
4. de geschreven individuele overeenkomst;
5. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
6. het arbeidsreglement;
7. de aanvullende bepalingen van de wet;
8. de mondelinge individuele overeenkomst;
9. het gebruik." (273)

(273) Ibid.

Hierbij zij opgemerkt dat zowel tussen de algemeen verbindend verklaarde als de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten een onderlinge hiërarchie bestaat naargelang de plaats waar de overeenkomst werd gesloten. Hierbij wordt de voorrang groter naargelang de overeenkomst verder van de arbeidsplaats wordt gesloten. Men kan nochtans stellen dat hoe meer het sluiten van een overeenkomst van de arbeidsplaats verwijderd is, hoe moeilijker het wordt de werknemers zelf bij het sluiten van de overeenkomst te betrekken.(274) Dat de wet tot stand kwam in de bloeiperiode van de sociale programmatie (275) is wellicht niet vreemd aan het opstellen van een dergelijke rangorde. Dat de voorrang en de voorkeur voor van de basis verwijderde overeenkomsten ook nadelen heeft, bewijzen de analyses die van de recente werknemersconflicten werden gemaakt.(276)

454. In het licht van de hiërarchie van de rechtsbronnen kan het probleem van de verhouding tussen een niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad en een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van een paritair comité onderzocht worden. Zoals hoger opgemerkt kan dit probleem zich stellen in verband met de collectieve arbeidsovereenkomsten over de syndicale afvaardiging.(277) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 werd niet algemeen verbindend verklaard, heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten over het statuut van de syndicale afvaardiging, gesloten in de paritaire comités, werden wel algemeen verbindend verklaard.

Normaal hebben de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad voorrang op de overeenkomsten van de paritaire comités. De bepalingen van de overeenkomsten van de paritaire comités die strijdig zijn met bepalingen van overeenkomsten van de Nationale Arbeidsraad worden trouwens met nietigheid gesanctioneerd.(278) Bij

(274) Vgl. J. BUNDERVOET, Sociale programmatie en de verhouding basis-leiding in de vakorganisatie, blz. 77-81.

(275) Cfr. supra nr. 394.

(276) Vgl. o.m. J. BUNDERVOET, op. cit.; G. SPITAEELS, (red.) op. cit.

(277) Cfr. supra nr. 192.

(278) Wet 5 dec. 1968, art. 10.

algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeids-overeenkomst van het paritair comité, wordt de situatie echter omgekeerd. Nu krijgt deze collectieve arbeids-overeenkomst de voorrang. De strijdige bepalingen met de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, zijn niet meer nietig. Integendeel, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad kunnen nietig zijn, omdat zij eventueel strijdig zijn met de bepalingen van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.(279) Op zijn beurt kan de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad algemeen verbindend verklaard worden. Op dit ogenblik zit men terug in de oorspronkelijke situatie waar de strijdige bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité nietig zijn. Wanneer men daarbij weet dat de algemeen verbindend verklaring kan opgeheven worden tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst (280) waardoor de situatie opnieuw wordt omgekeerd, moet men tot de conclusie komen dat in dergelijke situaties de rechtszekerheid niet ge-diend is. In de praktijk hoeft het daarom echter allemaal zo'n vaart niet te lopen, omdat de Minister bij zijn onderzoek naar de mogelijkheid de algemeen verbindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst van een paritair comité aan de Koning voor te stellen, wellicht zal rekening houden met strijdige bepalingen met een in de Nationale Arbeidsraad gesloten overeenkomst.

BESLUIT.

455. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn akkoorden waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers worden geregeld. Zij kunnen aangegaan worden zowel binnen als buiten een paritair orgaan. In beide gevallen kunnen van werknemerszijde enkel representatieve vakorganisaties partij zijn bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Bij het sluiten van

(279) Ibid., art. 9.

(280) Ibid., art. 34.

een collectieve arbeidsovereenkomst moeten bepaalde vormvereisten nageleefd worden.

456. De collectieve arbeidsovereenkomst regelt de individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers en bepaalt daarenboven de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen. Er komen dus enerzijds normatieve en anderzijds obligatoire bepalingen in voor. Er zijn zowel individueel normatieve bepalingen, dit zijn bepalingen die in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen, als collectief normatieve bepalingen, dit zijn bepalingen die gelden tussen de werkgever en de collectiviteit van zijn personeel.
457. De rechten en verplichtingen die uit de overeenkomst ontstaan voor de partijen die de overeenkomst ondertekenden, zijn de obligatoire bepalingen. Zij kunnen uitdrukkelijk gestipuleerd worden, maar er zijn ook essentiële obligatoire bepalingen. Dit wil zeggen obligatoire bepalingen die uit het wezen zelf van iedere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, omdat zonder deze bepalingen de collectieve arbeidsovereenkomst als instelling, elke zin en betekenis zou verliezen.
458. De vredesplicht wordt als een dergelijke essentiële obligatoire bepaling beschouwd. Er wordt wel aangenomen dat het slechts om een relatieve vredesplicht gaat, zodat niet elke staking de vredesplicht schendt. De uitdrukkelijk gestipuleerde obligatoire bepalingen kunnen nochtans in een uitbreiding van de vredesplicht voorzien.

Alhoewel deze interpretatie duidelijk tot uiting komt in de voorbereidende werken van de wet, is toch niet zonder meer duidelijk dat de vredesplicht voortvloeit uit het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Het is met andere woorden niet duidelijk dat de collectieve arbeidsovereenkomst zonder vredesplicht elke zin en betekenis verloren heeft. Dit geldt slechts voor collectieve arbeidsovereenkomsten die een regeling van de loons- en arbeidsvoorwaarden voor een bepaalde periode in de toekomst vaststellen. Er zijn echter ook collectieve arbeidsovereenkomsten denkbaar die louter vredespacten zijn om een bepaalde periode van strijd te beeindigen en die enkel de loons- en arbeidsvoorwaarden bepalen voor de gegeven omstandigheden. Dergelijke overeenkomsten hebben een reële betekenis, ook zonder een vredesplicht.

459. De beïnvloedingsplicht is een andere obligatoire bepaling die voortvloeit uit het wezen van de collectieve arbeidsovereenkomst. Zij betekent dat de partijen die de overeenkomst gesloten hebben enerzijds hun leden op de hoogte moeten brengen van de inhoud van de overeenkomst, en er anderzijds moeten over waken dat hun leden geen met de collectieve arbeidsovereenkomst strijdige overeenkomst sluiten.
460. Collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen bepalingen bevatten over de loons- en arbeidsvoorwaarden. Deze termen moeten in de ruimste betekenis van het woord begrepen worden. Het kan zowel gaan om primaire als om secundaire aangelegenheden. De praktijk leert echter dat collectieve arbeidsovereenkomsten in hoofdzaak betrekking hebben op het loon en in geld waardeerbare voordelen of op de tijd waarop al dan niet moet gewerkt worden, met name op de arbeidsduur en de vakantie- en verlofregeling. Andere bepalingen komen veel minder frequent voor.
461. De binding van collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen een paritair orgaan is ruimer dan die van overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan. Om uit te

maken of de bepalingen van om het even welke collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn op de relatie tussen een bepaalde werkgever en werknemer, moet nagegaan worden of de werkgever als ondertekenaar of als lid van een ondertekenende organisatie betrokken was bij het sluiten van de overeenkomst. De binding is onafhankelijk van het feit of de werknemer al dan niet lid is van een ondertekenende werknemersorganisatie. Door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten binnen een paritair orgaan, is de werkgever beperkt gebonden wanneer hij behoort tot het ressort van dit paritair orgaan en valt binnen de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst. Beperkt gebonden, dit betekent dat in dit geval de werkgever suppletief gebonden is door de individueel normatieve bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

462. De binding van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is nog ruimer. Enkel in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten komen voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking. Het gebeurt door de Koning op aanvraag van het paritair orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie. Een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald. Op de overtreding van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten staan strafsancties. De algemeen verbindend verklaring heeft tenslotte nog gevolgen op de hiërarchie tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten.
463. Uit de hiërarchie van de rechtsbronnen blijkt dat de wetgever er de voorkeur aan geeft dat de betrekkingen tussen

de werkgevers en de werknemers geregeld worden door collectieve arbeidsovereenkomsten, eerder dan door individuele arbeidsovereenkomsten. Uit deze hiërarchie blijkt nog dat de voorkeur gegeven wordt aan collectieve arbeidsovereenkomsten die verder van de arbeidsplaats gesloten worden boven overeenkomsten die dichter bij de arbeidsplaats gesloten worden.

464. Het groot aantal collectieve arbeidsovereenkomsten dat gesloten wordt maakt duidelijk dat de collectieve arbeidsovereenkomst een belangrijk instrument is van beslissingsbeïnvloeding. Het feit dat de vredesplicht geacht wordt te behoren tot de essentiële obligatoire bepalingen en het feit dat collectieve arbeidsovereenkomsten quasi uitsluitend handelen over secundaire aangelegenheden, wijst er nochtans op dat men geen volledig gebruik maakt van al de mogelijkheden die dit instrument biedt.

BESLUIT VAN DEEL II: DE OUDE VRIJHEDEN IN DE HUIDIGE KONTEKST

465. Sinds de eerste sociale wetgeving is er inderdaad heel wat gebeurd. Er kwam een indrukwekkend arsenaal van wetten tot stand dat er op gericht is de werknemers in hun relaties met de werkgever te beschermen. Dit mede onder druk van een collectieve opstelling van de werknemers. Er ontstonden sterke vakorganisaties die hun invloed op verschillende niveaus kunnen laten gelden. Met het oog hierop werden organen opgericht op de verschillende vlakken van het bedrijfsleven. De collectieve arbeidsovereenkomst blijkt een uitstekend en veel gebruikt instrument om collectief eerder dan individueel de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te regelen.

Men kan verwachten dat men na dit alles ver verwijderd is van de in deel I beschreven situatie. Er bleek dat op grond van de vrijheden van de Franse Revolutie de beslissingsmacht in de onderneming volledig in handen was van de werkgever. Door het eigendomsrecht had hij als eigenaar volledig het initiatief in handen. Door de vrijheid van nijverheid kon hij dit initiatief richten naar het doel dat hij verkoos. De vrijheid van vereniging liet toe dat enkelingen, wiens vermogen onvoldoende was om een nijverheid of handel te exploiteren hun vermogen in gemeenschap brachten om de daaruit voortvloeiende winst te delen. Door de vrijheid van arbeid kon de werkgever zonder beperkingen en zonder voorwaarden voor de verwezenlijking van zijn doel een beroep doen op werknemers en met hen een arbeidsovereenkomst sluiten overeenkomstig de toestand van de arbeidsmarkt.

Bij wijze van algemeen besluit bij dit deel over de collectieve opstelling van de werknemers is het interessant na te gaan wat er overgebleven is van deze oude vrijheden die de grondslag vormden van de vrijheid van ondernemen. Wat de vier vermelde vrijheden in de huidige kontekst betekenen, zal achtereenvolgens in de volgende paragrafen onderzocht worden.

§ 1. Het eigendomsrecht

466. Het eigendomsrecht wordt in de Belgische grondwet gegarandeerd. Het gaat wel niet meer zo ver dat de doodstraf voorzien wordt tegen iedereen die een wet zou voorstellen die het eigendomsrecht zou aantasten, zoals het decreet van 18 maart 1793 dat deed.(1) Toch vond de grondwetgever het noodzakelijk de private eigendom te beschermen tegen elk willekeurig optreden van de overheid. Daarom stelt art. 11 beperkingen aan de mogelijkheid tot onteigening en art. 12 bepaalt dat verbeurdverklaring van goederen onmogelijk is.(2)

Uit de omschrijving die het burgerlijk wetboek van de eigendom geeft, blijkt nog steeds een zeer individualistische opvatting terzake. Artikel 544 van het burgerlijk wetboek

(1) Zie supra nr. 27.

(2) De artt. 11 en 12 van de grondwet bepalen:
"Art. 11. Niemand kan van zijn eigendom worden ontzet dan ten algemenen nutte, in de gevallen en op de wijze bij de wet bepaald en tegen billijke en voorafgaande schadeloosstelling.

Art. 12. De straf van verbeurdverklaring der goederen kan niet worden ingevoerd".

Ook art. 13 heeft onrechtstreeks betrekking op de bescherming van het eigendomsrecht. Het luidt:
"De burgerlijke dood is afgeschaft, hij kan niet op nieuw worden ingevoerd".

bepaalt inderdaad:

"Eigendom is het recht om op de meest volstreckte wijze van een zaak het genot te hebben en daarover te beschikken, mits men er geen gebruik van maakt dat strijdig is met de wetten of met de verordeningen".

467. Deze individualistische opvatting die tot uiting komt in de grondwet en in het burgerlijk wetboek is ondertussen wel geëvolueerd. Zo zijn er verschillende wetten en besluiten op de ruimtelijke ordening en de stedebouw, waarbij er van uitgegaan wordt dat de regering tot plicht heeft regelen op te stellen voor een rationeel gebruik van het grondgebied. De vooraf gevestigde orde wordt hoger geacht dan bepaalde privé belangen(3)
468. Belangrijk is ook de correctie die door de ontwikkeling van het begrip "misbruik van recht" aan artikel 544 van het burgerlijk wetboek werd aangebracht. Volgens dit artikel is het eigendomsrecht beperkt door de wetten en verordeningen. Volgens de leer van het misbruik van recht wordt er echter aan toegevoegd dat "elke rechtsuitoefening, die -om het te zeggen met de goed gekozen woorden van de Nederlandse Hoge Raad- 'in strijd is met de goede zeden of met de zorgvuldigheid die ten aanzien van een anders persoon of goed in het maatschappelijk leven betaamt'(4) of die -om de woorden van het Belgische Hof van Cassatie te gebruiken- getuigt, in hoofde van de dader '(d') une légèreté dont se serait gardé tout homme prudent et réfléchi'(5)"(6) ongeoorloofd is.

(3) H. VLIEBERGH, De Belgische grondwet, Antwerpen, Utrecht, 1973, blz. 134-138.

(4) Hoge Raad, 31 januari 1919, Nederlandse Jurisprudentie, 1919, blz. 161.

(5) Cass., 15 mei 1941, Pas. 1941, I, blz. 192.(op blz. 194).

(6) W. VAN GERVEN, Beginnelsen van het Belgisch Privaatrecht. I. Algemeen deel, Antwerpen, Utrecht, 1969, blz. 181.

Aldus wordt in de huidige rechtsleer en rechtspraak aanvaard dat men misbruik van recht pleegt, wanneer men zijn recht gebruikt met geen ander oogmerk dan om een ander te benadelen. Ongeoorloofd is ook zijn recht op een manier uit te oefenen die weliswaar voordelig is voor zichzelf, maar tegelijkertijd nadeel berokkent aan een ander, terwijl er een andere manier is om zijn recht uit te oefenen die even voordelig is. Er zijn ook arresten en vonnissen waarin aangevoerd wordt dat het eigenbelang van de rechtstitularis en de belangen van derden tegen elkaar moeten worden afgewogen. Het komt er op neer dat als ongeoorloofd wordt beschouwd de uitoefeningswijze van een recht waarvan de schade, berokkend aan derden of aan het algemeen belang, buiten verhouding is tot het geringe voordeel dat de rechtstitularis er uit haalt. Deze belangenafweging gaat meestal, zometijds altijd, gepaard met schuldafweging. Dit wil zeggen dat bij de afweging van de onderscheiden belangen ook rekening wordt gehouden met de schuldige gedraging, de kwade trouw, van de persoon die in zijn belangen werd geschaad, in vergelijking tot de schuld van de titularis van het recht. Tenslotte kan ook de uitoefening van een recht, die in strijd is met een rechtmatig vertrouwen, als ongeoorloofd worden beschouwd(7).

469. Ten aanzien van het probleem dat ons bezighoudt, namelijk het eigendomsrecht als basis van de vrijheid van ondernemen, kan dit beginsel getoetst worden aan de vraag in hoeverre de eigenaar(s) het recht heeft (hebben) om zijn (hun) onderneming willekeurig te sluiten. Hierover is een be-

(7) Ibid., blz. 164-201.

De manieren van rechtsuitoefening die thans door rechtspraak en rechtsleer als onbetamelijk worden beschouwd, worden er besproken op blz. 184-194. Voor verdere verwijzingen naar rechtspraak en rechtsleer zij daarnaar verwezen.

langrijk vonnis bekend.(8) Tengevolge van een familie-vete wou één van de medeigenaars van een onderneming een beslissing treffen die de sluiting van de nochtans renderende onderneming tot gevolg zou hebben.(9) Onder meer om de volgende overwegingen werd dit hem door de rechtbank verboden:

(8) Hrb. Antwerpen, 18 juli 1958, Rev. Crit. Jur. B., 1959, blz. 359 met noot A. DE BERSAQUES.

(9) Alhoewel het vonnis hierover niet heel precies is, kunnen de feiten als volgt gereconstrueerd worden. In 1905 richtte Constant B. een onderneming op die deel uitmaakte van de gemeenschap die bestond tussen hem en zijn echtgenote. Deze laatste overleed op 30 mei 1939, zonder dat overgegaan werd tot likwidatie en verdeling van de gemeenschap en de erfenis. Aldus ontstond er tussen de vader en zijn twee zonen een feitelijke vennootschap met als doel de uitbating van de onderneming. Op 15 maart 1953 vorderde Constant B. de likwidatie en de verdeling van de onverdeeldheden. De rechtbank ging hier op in, maar besloot dat de bewuste onderneming niet onder deze operatie viel, omdat zij het resultaat was van de feitelijke vennootschap tussen vader en zoon.

De dood van Ernest B., één der zonen, op 24 april 1954, maakte op grond van art. 1865, 3° B.W. een einde aan de vennootschap. Dit werd door de rechtbank geconstateerd op 26 mei 1955, nadat Constant B. de likwidatie en de verdeling van de vennootschap had gevraagd. De rechtbank stelde daarom een vereffenaar aan en gaf hem o.m. als opdracht "al de pogingen aan te wenden om een minnelijke schikking te treffen tussen partijen en namelijk partijen trachten te verzoenen en hen te brengen tot het stichten ener behoorlijke vennootschap, minstens er toe te brengen de bezittingen der vennootschap in hun geheel over te laten aan de vennoot of vennoten of diens rechthebbenden, welke wensen de nijverheid voort te zetten, mits betaling aan de anderen van de waarde welke hun deel ten tijde der overname vertegenwoordigt". De rechtbank stelde voorlopig Edmont B., de tweede zoon, als zaakvoerder aan.

Toen ook deze overleed, weigerde Constant B. verder in te gaan op het voorstel van de rechtbank om de zaak voorlopig verder te zetten, en eiste de likwidatie van de vennootschap. Daarop werd hij door de

./...

"Aangezien inderdaad het hier gaat over een familiezaak welke een belangrijk aantal werklieden en bedienden te werk stelt en welke een ontegensprekelijke handelaarsfaam geniet;

Aangezien het niet kan aangenomen worden dat om reden van zekere familiale twisten dit aantal mensen, ongeveer tweehonderd, zou zonder werk vallen, alleenlijk omdat de ene of de andere vennoot weigert met de anderen samen te werken en deze familiale vete boven het economisch en sociaal belang van het bestaan dezer zaak stelt;

Aangezien het even welke nijverheid of handelsinstelling ontegensprekelijk een deel uitmaakt van het nationaal patrimonium en het bestaan of het voortbestaan van dit nationaal patrimonium niet kan onderworpen worden aan de twisten tussen familieleden of tussen vennoten, wezen zij dan ook familieleden of niet;

Aangezien bijgevolg de voortzetting van het bedrijf moet beslist worden en een beslissing dient getroffen te worden waardoor de voortzetting van dit bedrijf verzekert wordt in het belang van iedereen en niet alleen van de vennoten zelf, maar tevens en vooral van de te werk gestelde arbeiders en bedienden die hierin een maatschappelijk bestaan vinden ..."

Een dergelijke uitspraak was tijdens de bloeiperiode van de liberale ideeën waarschijnlijk onvoorstelbaar. En alhoewel er heel wat auteurs kunnen aangehaald worden die er op wijzen dat in de huidige tijdsgeschiedenis het eigendomsrecht en het begrip onderneming een volledig andere betekenis gekregen hebben, (10) toch wordt toegegeven dat het in de huidige stand van de wetgeving een zeer moeilijke beslissing is voor een rechter omdat het een probleem betreft met zware economische en sociale gevolgen.

./...

erfgenamen van zijn zonen voor de rechtbank gedaagd, met de eis dat Constant B. jr., zoon van Edmont, onder dezelfde voorwaarden als zijn vader als voorlopig zaakvoerder zou aangesteld worden. Het besproken vonnis behandelde deze eis.

(10) Ter illustratie kunnen enkele uitspraken volstaan: R. DE STAERCKE, toenmalig afgevaardigde-beheerder

./...

Daarom, zo wordt gezegd, behoort een optreden in dergelijke aangelegenheden eerder tot de wetgevende dan tot de rechterlijke macht.(11)

470. En inderdaad, het blijkt moeilijk voor de rechter, want deze uitspraak bleef tot nu toe alleenstaand. Op de boven gegeven suggestie werd ingegaan, want er kwamen wetgevende initiatieven betreffende de sluiting van de ondernemingen. In de wetten die daarover gestemd werden, wordt echter niet in het minst afbreuk gedaan aan het traditioneel beslissingsrecht van de eigenaar ten overstaan van zijn eigendom.(12) Er is enkel voorzien dat de werkgever, nadat hij beslist heeft zijn onderneming te sluiten, de werknemers en bepaalde overheidsinstanties moet verwittigen.(13) Bovendien is een vergoeding voorzien voor de werknemers die getroffen worden door een sluiting van onderneming, terwijl een fonds wordt opgericht dat de uitbetaling van deze en andere vergoedingen garandeert.(14)

./...

van het V.B.N.:

"La finalité de l'activité économique, sa justification aussi est le progrès social ... les salariés ne sont plus seulement des 'preneurs de travail' mais deviennent de plus en plus des membres d'une communauté de travail ... cette évolution ne peut être regrettée que par ceux qui pensent égoïstement et bien stérilement que l'entreprise et son destin ne regardent qu'eux-mêmes ou leurs descendants, à l'exclusion arbitraire de tous ceux qu'ils associent à leur labeur et qui partagent leurs succès et leurs soucis."(R. DE STAERCKE, Les responsabilités nouvelles du chef d'entreprise et du patronat organisé, in Industrie, 1959, blz. 211).

M. GORIS, Voorzitter van het Landelijk Algemeen Christelijk Verbond van Werkgevers: "L'entreprise est au service de la communauté de travail et de la communauté de travail et de la communauté nationale... L'entreprise est à considérer moins comme une propriété que comme un service en faveur de la communauté."(M. GORIS, Les fermetures d'entreprises, in

./...

471. Er is wel een poging gedaan om het eigendomsrecht te beperken door de eenzijdige beslissing van sluiting van de onderneming van de werkgever afhankelijk te maken van een zekere staatscontrole. In een toespraak voor het Nationaal Comité voor Economische Expansie op 25 juli 1967 zei de toenmalige Eerste Minister onder meer dat er een toezichtscomité moest opgericht worden dat onder meer tot taak zou hebben ondernemingen in moeilijkheden tijdig op te sporen. Ten overstaan van in moeilijkheden verkerende ondernemingen zou de Staat dan door overreding een ander beleid van de ondernemingsleiders pogen te verkrijgen terwijl daarnaast een wet zou moeten gestemd worden om dergelijke ondernemingen onder gecontroleerd beheer te plaatsen.(15)

Over dit plan werd het advies gevraagd zowel van de Nationale Arbeidsraad als van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.(16) Vooral over het punt van het gecontroleerd beheer kon in beide organen geen eensluidend advies verstrekt worden.(17) Mede daardoor werd dit plan nooit gerealiseerd.

./...

- Bulletin social des industriels, 1959, blz.249-250).
- (11) A. DE BERSAQUES, Noot onder Hrb. Antwerpen, 18 juli 1958, Rev. Crit. Jur. B., 1959, blz. 378.
 - (12) C. QUISTHOUDT, Bescherming van de werknemers in geval van afdanking bij sluiting van de onderneming, in Sluiting van ondernemingen, B.V.V.A., Antwerpen, 1968, blz. 38.
 - (13) Cfr. supra nr. 308.
 - (14) Zie meer hierover infra deel III.
 - (15) N.C.E.E., zitting van 25 juli 1967.
 - (16) Adviesaanvragen van 26 juli 1967.
 - (17) N.A.R., Advies nr. 274, zitting van 23 november 1967; C.R.B., Advies betreffende het probleem van de sluiting van ondernemingen, zitting van 23 november 1967.

Aldus bleef tot op heden de macht van de werkgever om op basis van het eigendomsrecht zijn onderneming te sluiten onaangetast. Al wordt het minder absoluut geïnterpreteerd dan onmiddellijk na de Franse Revolutie, toch blijft het eigendomsrecht onverminderd voortbestaan. Op basis daarvan behoudt de werkgever nog volledig de macht om initiatieven te nemen zowel tot oprichting als tot sluiting van een onderneming.

§ 2. De vrijheid van nijverheid

472. Onder deze hoofding moet onderzocht worden of de werkgever, die het initiatief genomen heeft een onderneming op te richten, vrij is de oriëntatie te kiezen die hij wil. Alhoewel reglementeringen terzake onder de economische wetgeving vallen, en deze studie enkel betrekking heeft op de invloed van het arbeidsrecht op de vrijheid van ondernemen, moeten toch enkele punten onderlijnd worden.

De mening dat de ondernemers de produktie in hun onderneming volledig vrij moeten kunnen oriënteren, wordt zelfs door liberale economen niet meer aanvaard.(18) Op dit stuk is er een ganse evolutie. Sinds de jaren vijftig kan het westers economisch bestel niet langer beschouwd worden als een volledig vrije economie, maar

(18) Het boek van J.M. KEYNES, The general theory of employment, interest and money, 1936, wordt als het grote keerpunt beschouwd. Zie o.m. Ph. C. NEWMAN, Economie. De ontwikkeling van het economisch denken, 's-Gravenhage, s.d.

moet men eerder spreken van een "gerichte economie".(19) Van een dergelijke economie kan men spreken wanneer de economische organisatie wat het uitgangspunt betreft, berust op het mechanisme van de vrije markt, terwijl de overheid met behulp van globale maatregelen de verantwoordelijkheid draagt voor een gezond macro-economisch kader.(20)

473. Aangezien het geen strikt geleide economie is, zal de overheid voor de verwezenlijking van genoemde globale maatregelen voor een groot deel aangewezen zijn op overreding. Daarom is het aangewezen dat er tussen de overheid en de direct betrokken partijen een consensus kan gevonden worden over de opstelling van deze maatregelen. (21) Met het oog hierop werd een speciaal overlegorgaan gecreëerd. Men verwachtte aldus beter het geschetste doel te kunnen bereiken.(22) Aldus werd het Nationaal Comité voor Economische Expansie opgericht door het koninklijk besluit van 25 november 1960.(23) Het zou vlug uitgroeien tot het ontmoetingsorgaan bij uitstek van regering, werkgevers- en werknemersorganisaties.

(19) G. VAN ACKER, De deelname van de werknemer aan het beheer van het bedrijf, juridische benadering, in Bulletin 4, Instituut voor Arbeidsrecht, 1973, blz. 42-43.

(20) ANDRIESSEN - MIEDEMA - OOST, De sociaal economische besturing van Nederland, Groningen, 1968, blz. 269; J. GELUCK, Overlegeconomie, Antwerpen, Utrecht, 1968, blz. 11-12.

(21) G. VAN ACKER, De deelname, blz 43.

(22) De hoger beschreven C.R.B. kwam daarvoor minder in aanmerking, omdat daarin de regering niet vertegenwoordigd is.

(23) B.S., 30 november 1960. Gewijzigd bij K.B. van 20 juni 1966 (B.S., 1 juli 1966), K.B. van 15 maart 1969 (B.S., 29 maart 1969) en K.B. van 24 mei 1971 (B.S., 29 mei 1971).

De artikelen 1 en 2 van dit koninklijk besluit bepalen:

"Art. 1. Er wordt een Nationaal Comité voor Economische Expansie ingesteld, dat er mee belast is de bespoediging en regularisatie van de economische expansie, het scheppen van nieuwe werkgelegenheid en de verhoging van de levensstandaard der bevolking te bevorderen en aan te moedigen.

Art. 2. Het Comité stelt de algemene doelstellingen van het economisch beleid, met name op het gebied van investeringen, werkgelegenheid, prijzen en wedden voor. Het verschaft aanwijzingen aangaande de vooruitzichten der onderscheiden economische sectoren; Het brengt advies uit over de openbare investeringen, welke de voornaamste ontwerpen der onderscheiden administraties, diensten en besturen hergroeperen; Het doet aanbevelingen in verband met particuliere investeringen."

Het Comité staat onder het voorzitterschap van de Minister van Economische Zaken. Ondervoorzitters zijn de Minister van Financiën, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Middenstand. Verder is het Comité samengesteld uit vijf vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties uit het bedrijfsleven, de middenstand en de landbouw en vijf vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties. Onder meer de voorzitter van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad wonen de vergaderingen bij met raadgevende stem.(24)

474. Alhoewel van het Comité gezegd wordt dat het geen adviesorgaan is -"Het Comité is geen adviesorgaan noch studieorgaan, maar veeleer een actie-comité. Het is direct gericht op de te-voeren politiek: maatregelen en opties."(25)

(24) K.B. 25 november 1960; zoals gewijzigd door de K.B.'s van 20 juni 1966 en 15 maart 1969, artt. 3 en 3bis.

(25) De bedrijvigheid van het A.C.V. 1960-1962, blz. 162; 1962-1964, blz. 319; 1968-1970, blz. 290.

- moet uit de bewoordingen van het koninklijk besluit het tegenovergestelde afgeleid worden. Er is sprake van "stelt voor" - "verschafft aanwijzingen" - "brengt advies uit" - "doet aanbevelingen".(26) Nergens is er sprake van bindende beslissingen. Het woord advies lijkt nog de beste verzamelterm.(27) Of het Comité werkelijk invloed kan uitoefenen hangt af van de bereidheid van de regering om kwesties daar te bespreken en om de resultaten van het gesprek in dwingende regelen om te zetten.

475. In België is men evenwel nog verder willen gaan. Tijdens de Sociaal en Economische Conferentie van 23 februari en 16 maart 1970 was zoals reeds gezegd de democratisering van het economisch leven één van de belangrijkste punten op de agenda.(28) In punt één van de besluiten werd een wet op de planificatie en de economische decentralisatie in het vooruitzicht gesteld om deze democratisering te verwezenlijken.(29)

(26) K.B. 25 november 1960, art. 2.

(27) Vgl. de situatie van de ondernemingsraad waar uit termen als suggestie, adviesrecht, bezwaarrecht, te zorgen voor, raadplegen, onderzoeken, waken over, tussenbeide komen, alle faciliteiten krijgen e.a. kan besloten worden tot een adviesrecht van de ondernemingsraad. Zie R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 224.

(28) Cfr. supra nrs. 1, 183 en 254.

(29) Punt één van de besluiten bepaalt:
"De Conferentie stelt de bezorgheid vast om een werkelijke democratisering van de economie te verzekeren en om de nodige instrumenten te creëren die nodig zijn om deze democratisering in werkelijkheid om te zetten. De stemming binnen een korte tijdsperiode van het wetsontwerp tot planificatie en economische decentralisatie zal toelaten de organen op te richten en de procedures vast te stellen voor een effectieve raadpleging betreffende de doelstellingen en de middelen op nationaal, sectorieel en regionaal vlak. ..."

De aangekondigde wet was de kaderwet van 15 juli 1970 houdende organisatie van de planning en de economische decentralisatie.(30) De wet voorziet dat er economische vijfjarenplannen worden opgesteld met de mogelijkheid van jaarlijkse aanpassingen. Volgens deze wet bepaalt dit Plan:

- "1. de nagestreefde algemene doeleinden en het beleid vastgesteld om ze te bereiken, namelijk op het gebied van investeringen, sparen, tewerkstelling, prijzen, infrastructuur en uitrustingen, vervoer en energie;
2. in dat raam, de schattingen betreffende de privé-investeringen en de vooruitzichten op gebied van begroting en financiën;
3. de investeringsplannen op het niveau van de economische gewesten;
4. voor de ministeriële departementen, de parastatale instellingen, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, de provincies, gemeenten, intercommunale verenigingen en gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen, de andere publiekrechtelijke instellingen en de instellingen die werken met hulp of waarborg van de overheid, het van de centrale overheid afhangende programma dat hun wordt toegewezen of de in de bevoegdheid van voornoemde overheid vallende doelstellingen die voor hen worden vastgesteld, samen met het geheel van de middelen die hun daartoe ter beschikking gesteld worden"(31)

(30) B.S., 21 juli 1970. De voorbereidende werken van deze wet dateren van lang vóór de Sociale en Economische Conferentie. Vgl. Kamer: Buitengewone zitting 1968: Documenten; Wetsontwerp, nr. 125-1, amendementen, nrs. 125-2 tot 22, verslag, nr. 125-23, amendementen, nrs. 125-24 tot 28; Handelingen: vergaderingen van 18 en 19 juni 1969; Zitting 1969-1970: Documenten: Ontwerp door de Senaat gewijzigd, nr. 125-29; Handelingen: vergadering van 3 juli 1970; Senaat: Zitting 1968-1969: Documenten: Ontwerp overgezonden door de Kamer, nr. 474; Zitting 1969-1970: Documenten: Verslag nr. 500, Amendementen, nrs. 523, 524, 569, 572, 575-577, 579, 581, 582, 601, 618, 620, 624, en 626; Handelingen: vergaderingen van 30 juni en 2 juli 1970.

(31) Wet 15 juli 1970, art. 5.

Voor de opstelling van dit plan wordt een Planbureau opgericht. De procedure van opstelling wordt als volgt in de wet bepaald:

"De algemene en sectoriële directie van het Planbureau maken een inventaris op van de voornaamste keuzemogelijkheden die technisch verwezenlijkbaar zijn.

Deze mogelijkheden worden door de gewestelijke directies van het Plan, met de medewerking van de gewestelijke economische raden, vergeleken met de gewestelijke opties.

Het Planbureau stuurt het ontwerp vervolgens naar de regering, die het aan de Kamers toezendt met aanduiding van haar voorstellen. De adviezen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, van de Nationale Arbeidsraad, van het Nationaal Comité voor Economische Expansie en van de gewestelijke economische raden worden erbij gevoegd.

De Kamers spreken zich uit over de in aanmerking te nemen opties.

Na raadpleging van de gewestelijke economische raden en van het Nationaal Comité voor Economische Expansie, wordt het wetsontwerp houdende definitieve goedkeuring van het opgestelde Plan ingediend vóór 1 november van het jaar dat het in toepassing brengen ervan voorafgaat. De besluiten van de in dit lid vermelde organen worden bij het wetsontwerp gevoegd. Dezelfde procedure wordt gevolgd voor de jaarlijkse aanpassingen ter gelegenheid van de bespreking van de economische begroting.

De Kamers keuren het Plan vóór 1 januari goed."(32)

Belangrijk voor het hier onderzochte probleem is de draagwijdte van het Plan. Hierover wordt bepaald:

"Onmiddellijk na de goedkeuring door de Kamers is het Plan bindend voor de overheid; het vindt jaarlijks zijn uitdrukking in de begrotingen.

Voor de bedrijven die steun van de Staat ontvangen als tegenprestatie voor de verbintenis het Plan uit te voeren, is het contractueel verplicht.(33)

(32) Ibid., art. 7, § 1

(33) Bedoeld worden o.m. de ondernemingen die overheidssteun genieten op grond van de wet van 30 december 1970 betreffende de economische expansie.

Voor het overige is het plan indicatief." (34)

476. Dit alles wettigt het besluit dat niettegenstaande de nieuwe oriëntering in het economisch denken die in België concreet tot uiting komt in de oprichting van het Nationaal Comité voor Economische Expansie en in de opstelling van economische vijfjarenplannen, de vrijheid van nijverheid voor de werkgever niet fundamenteel wordt aangetast. Voor een privé werkgever worden slechts adviezen verstrekt en worden slechts indicaties gegeven. Of hij er rekening mee zal houden kan afhangen van de overredingskracht die uitgaat van het door de overheid gevoerde beleid. Doch de soevereine beslissingsmacht blijft in handen van de werkgever. Slechts in de mate dat hij overheidssteun wil genieten, is hij eventueel gebonden door de gegeven richtlijnen.

§ 3. De vrijheid van vereniging

477. Wanneer in een uiteenzetting over een onderwerp dat betrekking heeft op het arbeidsrecht gehandeld wordt over de vrijheid van vereniging, wordt op de eerste plaats gedacht aan de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging. (35) In deze kontekst past het echter beter deze wet te behandelen, daar waar het gaat over de vrijheid van arbeid, terwijl hier op de eerste plaats aandacht zou moeten gegeven worden aan de mogelijkheid die

(34) Wet 15 juli 1970, art. 7, § 2.

(35) B.S., 28 mei 1921.

aan eigenaars, wiens middelen onvoldoende zijn om een nijverheid of handel te exploiteren, geboden wordt om door middel van een vennootschapsovereenkomst hun vermogen in gemeenschap te brengen om de daaruit voortvloeiende winsten te delen. Dit geeft immers aanleiding tot een concentratie van de uit het eigendomsrecht voortspruitende macht in de handen van een kleiner aantal personen.

Zoals hoger reeds gezegd was men tijdens en onmiddellijk na de Franse Revolutie terughoudend, ook ten aanzien van een dergelijk verenigingsrecht. Er werd een aantasting in gezien van de individuele vrijheid. Voor de belangrijkste vennootschapsvorm, namelijk de naamloze vennootschap, was daarom een voorafgaandelijke toestemming vereist. Het economisch verenigingsrecht werd echter volledig vrijgemaakt door de wet van 18 mei 1873, die deze voorafgaandelijke toestemming afschafte.(36)

478. Ten aanzien van de vennootschapsovereenkomsten zijn er wel heel wat reglementerende bepalingen. Boek III, Titel IX (artt. 1832-1973) van het burgerlijk wetboek(37) is er aan gewijd terwijl vooral Boek I, Titel IX van het Wetboek van Koophandel als de vennootschapswet regelen terzake voorziet.(38) Voor meer gegevens hierover wordt het best naar specialisten van deze materie verwezen.(39)

(36) Cfr. supra nr. 32.

(37) Art. 1832 B.W. bepaalt: "Vennootschap is een contract waarbij twee of meer personen overeenkomen iets in gemeenschap te brengen, met het oogmerk om de winst die daaruit kan ontstaan, onder elkaar te verdelen."

(38) De bepalingen van dit boek werden laatst gecoördineerd door het K.B. van 30 november 1935. Zij werden recent gewijzigd door de wet van 6 maart 1973 (B.S., 23 juni 1973, err. B.S., 27 juli 1973).

(39) Zie o.m. J. RONSE, Algemeen deel van het vennootschapsrecht, Leuven, 1970 en de aldaar blz. 16 aangehaalde werken.

Toch twee opmerkingen.

Waar vroeger de vereniging van vermogens bemoeilijkt was door de voorafgaandelijke toestemming voor de naamloze vennootschap; zou men thans kunnen stellen dat dergelijke verenigingen juridisch aangemoedigd worden. Inderdaad, door te voorzien dat vennootschappen de rechtspersoonlijkheid kunnen verwerven maakt men het voor deze verenigingen gemakkelijker aan het rechtsverkeer deel te nemen. Door deze rechtstechniek wordt een onafhankelijk wezen gecreëerd dat een eigen leven gaat leiden, los van de vennoten.(40)

Een tweede opmerking is dat in het huidige vennootschapsrecht de werknemers niet gekend zijn. Niettegenstaande de vele literatuur waarin beweerd wordt dat het begrip onderneming geëvolueerd is, en dat daarbij de werknemers niet buiten beschouwing kunnen gelaten worden, toch blijft de vennootschap de juridische structuur waarin de meeste ondernemingen gegoten zijn. Juridisch is de werknemer een vreemde ten opzichte van de vennootschap. Door middel van een arbeidsovereenkomst kan hij aangetrokken en ook weer afgestoten worden.(41)

(40) Over de rechtspersoonlijkheidstechniek zie o.m. W. VAN GERVEN, op. cit., blz. 118-141 en 231-278; over de rechtspersoonlijkheid van vennootschappen zie o.m. J. RONSE, op. cit., blz. 197-467.

(41) Onder de uitvoerige literatuur terzake zij enkel vermeld M. STORME, Maatschappelijke vooruitgang en groeiend recht. Beschouwingen over de juridische groei van het begrip onderneming, in R.W., 1958-1959, kol. 249 e.v. en M. STORME, Naar een juridische begripsvorming van de onderneming, in Album Professor F. VAN GOETHEM, Antwerpen, 1964, blz. 513 e.v. en de uitvoerige bibliografische vermeldingen in beide artikelen.

§ 4. De vrijheid van arbeid

479 Hoe eigenaardig het ook moge lijken, hier moet op de eerste plaats aandacht gegeven worden aan het huidige verenigingsrecht voor de werknemers. Dit werd immers vroeger verboden of beperkt, omdat men er een aantasting in zag van de vrijheid van arbeid.(42) Om dezelfde reden werden ook stakingen verboden.(43) Daarom moet hier ook aandacht geschonken worden aan deze problematiek.

I. Vrijheid van vereniging voor werknemers

480. Sinds de afschaffing van het samenspanningsdelict door de wet van 31 mei 1866 zijn werknemersverenigingen niet langer verboden, evenmin trouwens als werkgeversverenigingen. Het toen ingevoerde artikel 310 van het strafwetboek maakte het echter vooral voor de werknemers onmogelijk van de toen verkregen vrijheid gebruik te maken.(44) Op 24 mei 1921 zou de situatie echter volledig veranderen. Door een wet van die datum werd enerzijds artikel 310 van het strafwetboek afgeschaft.(45) Een andere wet van dezelfde datum garandeerde de volledige vrijheid van vereniging.(46)

Deze laatste wet bepaalt:

"De vrijheid van vereniging op elk gebied is gewaarborgd. Niemand kan gedwongen worden van een vereniging deel uit te maken of daarvan geen deel uit te maken."(47)

(42) Cfr. supra deel I, hoofdstuk I.

(43) Cfr. supra nrs. 52, 59 en 60

(44) Cfr. supra nr. 52.

(45) Hierover meer bij de behandeling van de stakingsvrijheid.

(46) Zie meer over de totstandkoming van deze wet o.m. in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 96-99.

(47) Wet 24 mei 1921, art. 1.

Men heeft eveneens het recht uit een vereniging ontslag te nemen.(48) De wet voorziet straffen tegen de kwaadwillige krenkingen van deze vrijheden.(49)

481. Door deze wet werd aan de vakorganisaties het volle levensrecht in onze maatschappij gegeven. Meteen zou men als gevolg kunnen stellen dat de vrijheid van arbeid een meer relatieve betekenis kreeg.(50) In de Belgische wetgeving komt de vrijheid van arbeid er echter niet zo slecht van af. Inderdaad, in tegenstelling tot heel wat buitenlandse wetgeving en tot de internationale wetgeving terzake,(51) is in België zowel de positieve als de negatieve syndicale vrijheid beschermd. Positieve syndicale vrijheid, dit wil zeggen de vrijheid bij een vakorganisatie aan te sluiten. Negatieve syndicale vrijheid, dit wil zeggen de vrijheid geen deel uit te maken van een vakorganisatie. Dit betekent meteen dat in België zekerheidsclausules niet zonder meer toegelaten zijn. Zekerheidsclausules zijn immers overeenkomsten tussen werkgever(s) en één of meer vakorganisaties om een voorkeurbehandeling te geven aan gesyndiceerde werknemers. Er zijn verschillende vormen, gaande van de gesloten werkplaats, waarbij overeengekomen wordt dat de werkgever enkel leden van de vakorganisatie zal aanwerven en diegenen zal afdanken die weigeren lid te worden, tot het voorbehouden van voordelen aan gesyndiceerden, waarbij vooral geldelijke voordelen uitsluitend aan de gesyndiceerden worden uitbetaald.
(52)

(48) Ibid., art. 2.

(49) Ibid., artt. 3 en 4.

(50) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 94.

(51) De internationale wetgeving ligt vervat in het verdrag nr. 87 van de I.A.O. van 9 juli 1948 betreffende de vrijheid tot oprichting van vakverenigingen en bescherming van het vakbondsrecht, door België geratificeerd op 7 sept. 1951 (B.S., 16 jan. 1952) en het verdrag nr. 98 van de I.A.O. van 1 juli 1949 betreffende de toepassing van het recht van organisatie en van collectief overleg, door België geratificeerd op 20 nov. 1953 (B.S., 30 dec. 1953). Ook het Europees Sociaal Handvest door de leden van de Raad van Europa op 18 juli 1961 te Turijn ondertekend, bevat het principe van de syndicale vrijheid.

(52) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 147-175.

Dergelijke middelen zijn niet zonder meer toegelaten in België, omdat zij druk uitoefenen op de werknemers om aan te sluiten bij een vakorganisatie en aldus in strijd zijn met de negatieve syndicale vrijheid. Tegelijk echter wordt aldus de individuele vrijheid van arbeid van de werknemers veel minder aangetast en worden bovendien en vooral de aanwervingsmogelijkheden van de werkgever in geen geval beperkt.

482. Hier moet evenwel aan toegevoegd worden dat in België door rechtspraak en rechtsleer een zeer restrictieve interpretatie gegeven is aan de bepalingen van de wet van 24 mei 1921. Een unanieme rechtsleer een rechtspraak aanvaardt inderdaad dat de strafsancties van deze wet slechts gelden indien kwaadwilligheid bewezen is, dit wil zeggen dat de bedoeling bestaat de vrijheid van vereniging te krenken. Een *dolus generalis* is onvoldoende, er moet een *dolus specialis* bewezen zijn.(53) De voorbereidende werken van de wet zijn in deze zaak ten andere overduidelijk.(54) Dit heeft voor gevolg dat zekerheidsclausules

(53) F. VAN GOETHEM - R. GEYSEN, op. cit., blz. 448-449; J. ANSELIN, op. cit., blz. 618-619; F. VAN GOETHEM - R. DILLEMANS, op. cit., blz. 102-103; R. BLANPAIN, De syndicale vrijheid in België, Antwerpen-Amsterdam, s.d., blz. 89-93 en 132-133; P. HORION, op. cit., blz. 136-137; R. BLANPAIN, Handboek, blz. 139-142 en 173-174; J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 18; R. BLANPAIN, De syndicale vrijheid, blz. III.1.34-35 en 48-50. Luik, 4 mei 1922, Pas., 1922, II, blz. 118; Cass. 28 mei 1923, Pas., 1923, I, blz. 329; Cass. 29 april 1929, Pas., 1929, I, blz. 170; Cass. 27 feb. 1939, Pas., 1939, I, blz. 97; Cass. 19 jan. 1953, Pas., 1953, I, blz. 356, met noot M. PHILONENKO, J.T., 1953, blz. 447.

(54) De toenmalige Eerste Minister, Carton de Wiart, verklaarde: "Quel est le résultat que nous poursuivons par la loi? Protéger la liberté d'association et, dans le cas de l'article 4, empêcher qu'un contrat de travail ou de services ne soit subordonné à l'affiliation ou à la non-affiliation à un syndicat. Mais, ./...

in België toch voorkomen. Met name het voorbehouden van voordelen aan gesyndiceerden is zelfs een bijna algemeen verbreid verschijnsel.(55) De betrokkenen zelf zien dit niet zozeer als een dwang tot aansluiting, maar wel als een beloning van de solidaire werknemers. Voordelen aan gesyndiceerden worden als gerechtvaardigd beschouwd, omdat de niet gesyndiceerden mee profiteren van de geldelijke offers van de gesyndiceerden. De door syndicale

.7... pour qu'un acte de ce genre tombe sous la sanction pénale, il faudra qu'il s'inspire du dessein de nuire, qu'il ait pour mobile l'intention de léser une ou plusieurs personnes. Ce que l'article veut et doit atteindre, c'est la malice, c'est la méchanceté, c'est le mauvais gré. Nous exigeons ici le dol spécial, parce que, à son défaut, le fait matériel que prévoit l'article 4 ne suffirait nullement à justifier une répression pénale." (Aangehaald in R. BLANPAIN, Handboek, blz. 140).

Ter gelegenheid van de voorbereidende werken zei Minister Wauters : "Au cours de cette discussion, des orateurs de l'extrême gauche ont signalé que des syndicats chrétiens avaient conclu avec certains patrons de contrats collectifs à caractère de monopole, dans les fabriques de Neerpelt notamment. L'honorable M. Heyman a même demandé à ces orateurs s'ils en étaient adversaires. Non, on ne peut pas en être adversaires, je n'imagine pas qu'on puisse l'être.

Un patron se trouve en face d'une organisation syndicale chrétienne, indépendante ou socialiste. Librement, dans leur intérêt réciproque, le patron s'engage à prendre exclusivement sa main-d'oeuvre dans tel syndicat. Il n'y a dans ce fait aucune intention méchante de la part de quiconque de porter atteinte à la liberté de qui que ce soit. Si même celui qui se croit lésé se plaignait, il devrait établir l'intention méchante des dirigeants syndicaux devant le juge, qui appréciera s'il y eut intention méchante de lui nuire parce qu'on aurait voulu le faire sortir d'une association déterminée ou lui faire entrer.

Je pense bien que la conclusion, dans les conditions que j'indique, de contrats collectifs à caractère de monopole doit être licite. Le syndicat des typographes de Bruxelles a appliqué cette méthode, et je ne pense pas que dans ce cas, on ait voulu méchamment porter atteinte au droit d'association de quiconque." (Parl. hand. Kamer, 24 feb. 1921, blz. 708).

- (55) Vgl. supra deel II, hoofdstuk III, § 2, II waar gehandeld wordt over de feitelijke inhoud van de C.A.O.'s. Zie ook R. BLANPAIN, Handboek, blz. 152-161.

actie afgedwongen voordelen zijn immers van toepassing op alle werknemers.(56)

483. De bescherming ook van de negatieve syndicale vrijheid, hoe gebrekkig ook, getuigt van een lange liberale traditie.(57) Getuige hiervan is ook dat de vakorganisaties zelf zich uitspreken tegen het verplicht syndicalisme.(58) Drastischer vormen van zekerheidsclausules dan voordelen aan gesyndiceerden komen in België daarom zelden voor.(59) Niettegenstaande de vrijheid van vereniging, wordt de individuele vrijheid van arbeid toch merkwaardig hoog geacht, dit bijvoorbeeld in tegenstelling met de opvatting in de U.S.A., waar weinigen graten zien in een "gesloten werkplaats".(60)

II. Stakingsvrijheid

484. Sinds de afschaffing door een wet van 24 mei 1921 van artikel 310 van het strafwetboek zijn stakingen en de daarmee gepaard gaande activiteiten als samenscholingen, bedreigingen en daden van vreesaanjaging, bijvoorbeeld gepleegd door zogenoemde stakingspiketten, niet langer op zichzelf strafbaar. Men kan dus concluderen dat er in België een stakingsvrijheid bestaat.(61)

Aan deze vrijheid zijn evenwel enkele beperkingen. Alhoe-

(56) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 162-169.

(57) Ibid., blz. 143.

(58) De houding van het A.B.V.V. en het A.C.V. is uitvoerig weergegeven in R. BLANPAIN, Handboek, respectievelijk blz. 167-169 en 163-167.

(59) Gesloten werkplaatsen treft men bijvoorbeeld aan in de streek van Charleroi, waar in de glasnijverheid de functie van glassnijder slechts kan uitgeoefend worden door aangeslotenen bij het A.B.V.V. Zie R. BLANPAIN, Handboek, blz. 149.

(60) Zie o.m. D.C. BOK - J.T. DUNLOP, Labor and the American Community, New York, 1970, blz. 98-100.

(61) Men kan evenwel niet spreken van een stakingsrecht, ./...

wel de deelname aan om het even welke staking niet strafbaar is, toch zijn er sancties voor werknemers die de leiding op zich nemen van ongeoorloofde stakingen.(62) Een dergelijke activiteit wordt in de huidige rechtspraak en in sommige rechtsleer immers beschouwd als een dringende reden tot onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst.(63) Wegens al de gevolgen die er aan verbonden zijn, is dit een zware sanctie voor deze werknemers.(64)

485. Een tweede beperking ten aanzien van de vrijheid van staken is gelegen in de vredesplicht die volgens de belgische wetgeving behoort tot het wezen van elke collectieve arbeidsovereenkomst.(65) Vredesplicht betekent immers "dat de partijen in de loop van de geldingsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst geen gebruik mogen maken van strijdmiddelen, zoals staking, uitsluiting en economische boycot, ten einde een wijziging te bekomen van de regeling,

./.... omdat dit recht in geen enkele wet wordt gegarandeerd. Zie o.m. Advies van Advokaat-generaal COLARD, J.T., 1968, blz. 42; L. FRANCOIS, La Cour de cassation de Belgique et le 'droit' de grève, in J.T.T., 1971, blz. 121.

(62) Aangezien er geen stakingsrecht is, is er geen eensgezindheid over de betekenis van het begrip "ongeoorloofde staking". Enkele recente uitspraken (Arb.h. Brussel, 5 feb. 1973, J.T., 1973, blz. 125-130; Arb. Charleroi, 29 okt. 1973, J.T.T., 1974, blz. 78-79; Arb. Charleroi, 24 dec. 1973, J.T.T., 1974, blz. 75-77) schijnen de classificatie te volgen gegeven door J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 110-115.

(63) Zie de in vorige voetnoot vermelde uitspraken en het artikel van G. DESOLRE, Staking en bezetting in het belgisch arbeidsrecht, in Bulletin 5, Instituut voor Arbeidsrecht, 1974, blz. 89-105 waarin deze uitspraken kritisch ontleed worden. In het eerst vermelde arrest wordt ook de deelname aan een ongeoorloofde staking als een dringende reden beschouwd.

(64) Zie meer over de zware gevolgen van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst om dringende redenen in R. BLANPAIN, De maatschappelijke evaluatie van de dringende redenen in het Belgisch arbeids- en sociaal zekerheidsrecht, in Bulletin 5, Instituut voor Arbeidsrecht, 1974, blz. 35-48.

(65) Cfr. supra deel II, hoofdstuk III, § 2, I, 2, b, 1.-.

waarmede zij bij het sluiten van een collectieve arbeids-overeenkomst hun instemming hebben betuigd."(66)

Zoals reeds gezegd is de vredesplicht echter niet absoluut, maar slechts relatief. Zij geldt slechts ten aanzien van de punten die door de collectieve arbeidsovereenkomst geregeld zijn.(67) Aangezien de vredesplicht behoort tot de obligatoire bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, legt zij bovendien slechts verplichtingen op aan de partijen zelf die de overeenkomst hebben ondertekend. Dit wil zeggen aan de vakorganisatie(s), de werkgeversorganisatie(s) of de werkgever(s).(68) De werknemers zelf kunnen dus nooit gebonden zijn door de vredesplicht.(69) Voor de individuele werknemers is de vredesplicht slechts in die mate een beperking van de stakingsvrijheid, dat zij de hoger aangehaalde sancties tegen de deelname aan een ongeoorloofde staking riskeren.

Een laatste beperking van de vredesplicht is dat de overtreding er van geen aanleiding kan geven tot het betalen van een schadevergoeding, tenzij zulks in de overeenkomst zelf is voorzien. Het is immers een verplichting die slechts geldt tussen de overeenkomstsluitende partijen en "van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst is geregeld."(70)

(66) R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. III.13.29.

(67) Cfr. supra nr. 412.

(68) Wet 5 dec. 1968, art. 6.

(69) Het feit dat de deelname aan een ongeoorloofde staking als een dringende reden wordt aangezien, tendeert er naar de vredesplicht als een norm voor de individuele werknemer te beschouwen. Dit is echter duidelijk in strijd met de betekenis van obligatoire bepalingen. De door G. DESOLRE, op. cit., gegeven kritiek op de hoger vermelde uitspraken moet dan ook onderschreven worden.

(70) Wet 5 dec. 1968, art. 4.

486. De vrijheid van staken is tenslotte nog beperkt door de regeling in verband met de prestaties van algemeen belang in vreedstijd.(71) Tengevolge van deze regeling moeten ook in geval van staking bepaalde werkzaamheden verzekerd worden. Desnoods kunnen door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid of door de Minister van Economische Zaken personen aangeduid worden om deze werkzaamheden te verzekeren. Het gaat hier echter enkel om dringende werken "ten einde het hoofd te bieden aan zekere vitale behoeften, sommige dringende werken uit te voeren aan machines of aan materiaal, sommige taken te volbrengen die geboden zijn door een geval van overmacht of een onvoorziene noodzakelijkheid".(72) Men kan nauwelijks spreken van een werkelijke aantasting van de stakingsvrijheid.(73)

487. Sinds de afschaffing van artikel 310 van het strafwetboek kan men concluderen dat er in België een aan weinig beperkingen onderhevige stakingsvrijheid bestaat. Het feit dat de vredesplicht niet juridisch afdwingbaar is, kan zelfs tot de conclusie leiden dat België een paradijs voor stakers is.(74)

Dit betekent evenwel niet dat de vrijheid van arbeid werd opgedoekt. In de voorbereidende werken van de wet tot afschaffing van artikel 310 komt dit duidelijk tot uiting.

(71) Wet 19 aug. 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd. (B.S., 21 augustus 1948), gewijzigd door de wet van 10 juni 1963 (B.S., 2 juli 1963) en de koninklijke besluiten van 15 januari 1954 (B.S., 28 februari 1954) en 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971).

(72) Wet 19 augustus 1948, art. 1, eerste lid.

(73) Zie meer over deze regeling in o.m. R. BLANPAIN, Handboek, blz. 416-421.

(74) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 397.

Er werd gesteld dat aanslagen op de vrijheid van arbeid door belediging, bedreiging, gewelddaden, vernieling van gereedschap niet ongestraft mocht blijven. Er werd echter gezegd dat deze daden op zichzelf inbreuken waren op de strafwet en aldus voldoende strafbaar. Een uitzonderingswet werd niet langer noodzakelijk geacht.(75) Het zijn dus de normale bepalingen van het strafwetboek die momenteel op dergelijke inbreuken van toepassing zijn.

Hierbij moet er aan herinnerd worden dat door de wetten van 7 en 14 juni 1963 "tot handhaving van de orde"(76) een strengere reglementering ter zake werd opgesteld.(77)

Besluit.

488. Niettegenstaande heel wat wetten bedoeld als beschermingswetten ten voordele van de werknemers en niettegenstaande de collectieve opstelling van de werknemers en de structuren om aan deze opstelling gestalte te geven, is er niet zoveel veranderd aan de oude vrijheden van de Franse Revolutie. Het eigendomsrecht wordt momenteel weliswaar minder absoluut geïnterpreteerd. Een voorbeeld daarvan vindt men in de wetten en besluiten op de ruimtelijke ordening en de stedenbouw. Bepaalde privébelangen worden hierin ondergeschikt gemaakt aan de vooraf gevestigde orde. Het eigendomsrecht werd ook gecorrigeerd door het begrip misbruik van recht. Hierdoor wordt het als ongeoorloofd beschouwd zijn recht uit te oefenen in strijd met de goede zeden of met de zorgvuldigheid die ten aanzien van een

(75) Memorie van toelichting, Parl. doc. Kamer, 1918-1919, nr. 184.

(76) B.S. 15 en 26 juni 1963.

(77) Zie meer hierover in o.m. J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 145-147.

andere persoon of goed in het maatschappelijk leven be-
taamt.

Deze theorie werd reeds toegepast in hoofde van een eigenaar die om reden van familiale twisten besliste zijn onderneming te sluiten. De moeilijkheid om in deze materie deze theorie veralgemeend toe te passen deed de wetgever ingrijpen ter reglementering van de sluiting van ondernemingen. De uitgevaardigde wetgeving is kenschetsend als bewijs dat het eigendomsrecht niet fundamenteel werd aangetast. Slechts nadat een werkgever beslist heeft zijn onderneming te zullen sluiten, moet hij hiervan de werknemers en bepaalde overheidsinstanties verwittigen.

Voor de werknemers die het slachtoffer zijn van een sluiting is er enkel een bijkomende vergoeding, terwijl er een fonds werd opgericht om de betaling onder meer van deze vergoeding te garanderen.

489. De meningen ten opzichte van de vrijheid van nijverheid zijn ook geëvolueerd. Hiervan getuigt bijvoorbeeld de oprichting van het Nationaal Comité voor Economische Expansie en de wetgeving houdende organisatie van de planning en de economische decentralisatie. Alhoewel het tegenovergestelde wordt beweerd, toch moet van het Nationaal Comité voor Economische Expansie gezegd worden dat het louter een adviserende bevoegdheid heeft. Het plan waarvan de opstelling geregeld wordt in de wet houdende organisatie van de planning en de economische decentralisatie, is slechts indicatief voor de privé-werkgevers die geen steun van de overheid ontvangen.

490. De vrijheid van vereniging laat onverminderd toe dat enkelingen, wiens vermogen onvoldoende is om een nijverheid of een handel te exploiteren, hun vermogen in gemeen-

schap brengen om de daaruit voortvloeiende winsten te delen. Waar de oprichting van dergelijke verenigingen vroeger bemoeilijkt werd door de voorafgaande overheidstoelating die er voor vereist was, wordt het bestaan ervan thans juridisch aangemoedigd. Door de techniek van de rechtspersoonlijkheid kunnen zij immers gemakkelijker aan het rechtsverkeer deelnemen. Een belangrijke vaststelling is ook dat in de verschillende vennootschapsvormen, waaraan dergelijke verenigingen het ontstaan kunnen geven, de werknemers tot nu toe nog steeds als een vreemd element beschouwd worden.

491. Alhoewel de vrijheid van vereniging ook voor de werknemers wettelijk beschermd wordt, toch bewijst de bescherming, ook van de negatieve syndicale vrijheid, hoe gebrekkig ook, dat nog heel wat waarde wordt gehecht aan de vrijheid van arbeid. Zelfs de stakingsvrijheid, die in België aan slechts weinig beperkingen onderhevig is, betekent niet dat de vrijheid van arbeid werd afgeschaft. Aanslagen op deze vrijheid kunnen nog steeds inbreuken zijn op de normale bepalingen van het strafwetboek.
492. De oude vrijheden van de Franse Revolutie bestaan dus nog steeds en vormen nog steeds de basis van de vrijheid van ondernemen en van de traditionele beslissingsmacht van de werkgever. De uitgevaardigde wetgeving en de oprichting van de in dit deel vermelde organen hadden trouwens niet de bedoeling iets te veranderen aan de traditionele machtsverhoudingen. Dit wordt duidelijk gezegd in de voorbereidende werken van de wet houdende organisatie van het bedrijfsleven, die zoals gezegd de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de bedrijfsraden en de ondernemingsraden instelde. Enerzijds wordt gezegd dat deze organen de beslissingsmacht van de politieke lichamen

niet mogen aantasten :

"De raden moeten louter van consultatieve aard zijn, daarop moet de nadruk worden gelegd... Een dergelijke bezorgdheid onderstelt de verwijdering van twee klippen :

- a. de etatisatie van de raden : er mag geen verwarring van verantwoordelijkheden bestaan en de nieuwe organen mogen de grondwettelijke organen niet vervangen;
- b. de toekenning van verordenende bevoegdheid : de paritaire structuur zou kunnen ontaarden in misbruiken van klasse, beroep of belangen. Buiten het gevaar dat private belangen de bedrijvigheid van de raden in beslag zouden nemen, zou men ook de vorming kunnen zien van bureaucratische, onverantwoordelijke instrumenten. Een dergelijke bevoegdheid zou leiden tot corporatisme van slecht allooi. In een democratie berust de verordenende bevoegdheid bij de overheid."(78)

"De rol van de raden is duidelijk bepaald. Zij zijn adviserende lichamen. Zij zijn geroepen om de openbare macht voor te lichten. Zij maken geenszins inbreuk op het uiteindelijk gezag van de politieke lichamen. De beslissing blijft uitsluitend bij deze laatste berusten."(79)

Anderzijds wordt meer speciaal van de ondernemingsraden gezegd dat zij de verantwoordelijkheden voor het beheer van de onderneming volledig in de handen van de werkgever laten :

"Het is nochtans niet mogelijk, in een economisch stelsel, waarin het personeel niet deelt in de "risico's" van de onderneming, aan dit personeel in deze zaken een beslissende macht te geven. Daarom moet de Raad zich dienst aangaande beperken... tot een adviserende macht, de verantwoordelijkheid van het technisch beheer moet in handen van het ondernemingshoofd blijven."(80)

"De opstellers van dit ontwerp (hebben er aan gehouden), in deze bijzondere netelige stof, een stelsel voor te stellen, dat aan de wensen van de arbeiders voldoet, ter-

(78) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 511, blz. 12.

(79) Parl. doc. Senaat, 1947-1948, nr. 489, blz. 4.

(80) Parl. doc. Kamer, 1947-1948, nr. 50 in R. BLANPAIN, ondernemingsraden. Dokumentatie, blz. 7.

wijl de gewettigde bezorgdheden van de patronale wereld gespaard blijven.

De arbeiders zullen over een juiste, voldoende uitgewerkte informatie beschikken, maar de werkgevers zullen zo gevrijwaard blijven van een regime van doorlopend en onbeperkt onderzoek uitgeoefend door onbevoegde personen."(81)

Trouwens de vakorganisaties hebben ook na 1945 herhaaldelijk de beslissingsmacht van de werkgevers uitdrukkelijk aanvaard.

"De werknemers eerbiedigen het wettig gezag van de hoofden der ondernemingen en stellen er een eer in, hun werk plichtsgetrouw uit te voeren."(82)

"De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de hoofden der ondernemingen en stellen er een eer in hun werk plichtsgetrouw uit te voeren."(83)

"De vertegenwoordigers van de werknemers, verklaren van hun kant, dat de gezamenlijke inspanning voor de opvoering van de productiviteit niet zal worden aangewend om het statuut van de ondernemingen te wijzigen of het gezag van de leiders in het gedrang te brengen."(84)

"De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er van een erepunt hun werk plichtsgetrouw uit te voeren."(85)

"De bepalingen ... hebben tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gericht beleid inzake werkgelegenheid, ten einde een beter klimaat tussen werkgevers en werknemers te scheppen; deze doelstelling zal bereikt worden door een betere organisatie van het recht op inlichting en op raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd."(86)

(81) Ibid., blz. 8.

(82) Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit, aanhef.

(83) Nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947 betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aanhef.

(84) Gemeenschappelijke verklaring over de productiviteit van 5 mei 1954, punt 4.

(85) C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971, art. 2.

(86) C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, art. 2.

493. Aan de fundamenteën van de vrijheid van ondernemen en van de beslissingsmacht werd dus weinig veranderd. Dit was blijkbaar ook niet de bedoeling. Of er iets gewijzigd is aan de vrijheid van ondernemen ten aanzien van enkele konkrete problemen, die als zeer belangrijk voor de werknemers kunnen beschouwd worden, moet in het volgend deel onderzocht worden.

DEEL III. DE VRIJHEID VAN ONDERNEMEN, RESPECTIEVELIJK
DE BESLISSINGSBEÏNVLOEDING TEN AANZIEN VAN
ENKELE VOOR DE WERKNEMERS BELANGRIJKE PROBLE-
MEN.

494. Uit het onderzoek in vorig deel blijkt dat de collectieve opstelling van de werknemers niet zoveel veranderd heeft aan de oude vrijheden van de Franse Revolutie waarop de vrijheid van ondernemen gebaseerd is. De beginselen werden niet aangetast. De vraag blijft echter hoe het staat met de praktische toepassing van deze beginselen. Met andere woorden in hoeverre kan een werkgever vrij en zelfstandig beslissen over de aanwerving en de af-danking van personeel? Is hij vrij het loon te be-palen? Quid met de arbeidsduur, de werkomstandigheden, de promotie enz. Het is aan de hand van het onderzoek van dergelijke konkrete problemen dat kan uitgemaakt worden in hoeverre het arbeidsrecht konkreet invloed . heeft uitgeoefend op de vrijheid van ondernemen.
495. Een onderzoek naar de vrijheid van ondernemen, respec-tievelijk de beslissingsbeïnvloeding van de werknemers in dergelijke aangelegenheden is de bedoeling van het derde deel van deze studie. Men zal evenwel opgemerkt hebben dat de hoger opgesomde voorbeelden allen behoren tot wat vroeger secundaire aangelegenheden werd genoemd.(1) Dit zijn inderdaad de problemen die de werknemers het meest onmiddellijk aanbelangen. Hoger werd echter opgemerkt dat de verwezenlijking van de secundaire aangelegenheden afhankelijk wordt gesteld van de primaire aangelegen-heden, van wat traditioneel het financieel en economisch

(1) Cfr. supra nr. 388.

beleid wordt genoemd.

Daarom zal in hoofdstuk I konkreet onderzocht worden in hoeverre het arbeidsrecht invloed heeft gehad op de vrijheid van ondernemen ten aanzien van de primaire aangelegenheden. In hoofdstuk II zal punt voor punt ingegaan worden op de vrijheid van ondernemen ten aanzien van enkele secundaire aangelegenheden die als zeer belangrijk voor de werknemers kunnen beschouwd worden..

HOOFDSTUK I. DE VRIJHEID VAN ONDERNEMEN TEN AANZIEN VAN PRIMAIRE AANGELEGENHEDEN

496. Met primaire aangelegenheden wordt bedoeld wat traditioneel het economisch en financieel beleid van de onderneming genoemd wordt. Het zijn die aangelegenheden die als determinerend beschouwd worden, ook voor de verwezenlijking van de secundaire aangelegenheden.(1) Hiertoe behoort op de eerste plaats het initiatief voor de oprichting van een onderneming. Het initiatiefrecht behoort op basis van het eigendomsrecht, en eventueel op basis van de vrijheid van vereniging, aan de ondernemer. Op basis van dezelfde grondrechten vallen zaken als verplaatsing, fusie, sluiting en dergelijke eveneens onder het beslissingsrecht van de werkgever. De vrijheid van nijverheid geeft de werkgever bovendien de bevoegdheid de oriëntatie van het door hem genomen initiatief vrij te kiezen. Met andere woorden, hij beslist autonoom over wat er geproduceerd wordt en over hoe dit geproduceerd wordt. De vrijheid van ondernemen op deze belangrijke punten werd door het arbeidsrecht weinig aangetast.(2)
497. Toch zijn er over deze materie heel wat bepalingen. Op het nationaal interprofessioneel niveau is de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en het Nationaal Comité voor Economische Expansie bevoegd voor deze materies. Beide organen hebben echter louter een adviserende bevoegdheid.(3)

(1) Cfr. supra nr. 388

(2) Cfr. besluit deel II, § 1, 2 en 3

(3) Cfr. supra deel II, hoofdstuk II, § 1, I, 2 en besluit deel II, § 2.

Op het professioneel niveau behoren deze aangelegenheden tot de bevoegdheid van de bedrijfsraden. Heel wat van de in de bedrijfsraden behandelde problemen hebben rechtstreeks te maken met primaire aangelegenheden. De bedrijfsraden zijn echter weinig uitgebouwd en hun bevoegdheid is louter adviserend. De totale balans van de werking van deze organen is niet positief.(4)

Op het vlak van de onderneming moet de ondernemingsraad ingelicht worden over het beleid dat inzake primaire aangelegenheden gevoerd wordt. Kwantitatief is een belangrijke deel van de agenda van de ondernemingsraad aan deze problematiek gewijd.(5) De basisinformatie die in het kader van de financieel en economische inlichtingen aan de ondernemingsraad moet overhandigd worden (6) moet onder meer handelen over het statuut van de onderneming, de concurrentiepositie, de productie en de productiviteit, de financiële structuur, de budgettering en de kostprijsberekening, het programma en de algemene toekomstverwachtingen, het wetenschappelijk speurwerk, enz. Jaarlijks moet deze informatie aangevuld worden, terwijl op hetzelfde ogenblik de balans en de winst en verliesberekening moet meegedeeld worden. Minstens trimestirueel moeten bijkomende gegevens verstrekt worden, onder meer over het te verwachten verloop van de afzet, de bestellingen, de productie, de kosten en de kostprijzen, de voorraden, de productiviteit. Sommige gebeurtenissen moeten meegedeeld worden zonder de trimesteriële informatie af te wachten. Over al deze materies heeft de ondernemings-

(4) Cfr. supra deel II, hoofdstuk II, § 1, II, 2.

(5) In industriële ondernemingen hebben 18,6 % van de agendapunten van de ondernemingsraad betrekking op het economisch-financieel beleid. Dit cijfer kan zelfs oplopen tot 33 % (Zie P. GEVERS, Ondernemingsraden, blz. 189-200)

(6) Cfr. K.B. 27 november 1973 (B.S., 28 november 1973).

(7) Cfr. supra deel II, hoofdstuk II, § 2, II, 3, A, b.

raad echter louter een informatierecht.(7)

498. In de mate dat al deze organen bevoegd zijn in deze materies, kunnen de werknemers invloed uitoefenen op de patronale beslissingen inzake primaire aangelegenheden. Wat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, het Nationaal Comité voor Economische Expansie en de bedrijfsraden betreft, kunnen de werknemers dit echter niet rechtstreeks, maar enkel langs de representatieve werknemersorganisaties, die geacht worden alle werknemers te vertegenwoordigen.(8) In hoeverre de werknemers zelf langs deze organen invloed kunnen uitoefenen op het beslissingsproces inzake primaire aangelegenheden hangt dus af van de organisatie en de democratische werking van deze organisaties.(9)

De ondernemingsraad staat dicht bij de werknemers zelf. Alle werknemers, gesyndiceerd of niet, zijn met uitzondering van het leidinggevend personeel stemgerechtigd voor de verkiezing van hun vertegenwoordigers in dit orgaan. Toch kunnen kandidaten enkel verkozen worden op lijsten voorgedragen door de representatieve werknemersorganisaties.(10) Bovendien stelt zich voor dit orgaan een bijkomend probleem wat betreft de samenwerking tussen de werknemersvertegenwoordigers en het personeel. Er wordt weliswaar gesteld dat de voorlichting van het personeel van de onderneming het fundamenteel oogmerk is dat de mededeling van inlichtingen aan de ondernemingsraad rechtvaardigt.(11) De geheimhoudingsplicht vormt echter een

(8) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 148, blz. 29

(9) Vgl. supra nr. 121.

(10) Cfr. supra deel II, hoofdstuk II, § 2, II, 2.

(11) K.B. 27 november 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij artt. 32-33.

belangrijk obstakel opdat de werknemers over alle aspecten van deze materies zouden kunnen geïnformeerd worden.(12)

Voor al in verband met de ondernemingsraad is er ook het probleem van de verstaanbaarheid van de gekregen informatie. De werkgevers moeten er wel voor zorgen dat de inlichtingen in een verstaanbare taal worden gegeven en dat de verstrekte gegevens coherent en vergelijkbaar zijn.(13) En al hebben de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad de mogelijkheid een beroep te doen op deskundigen (14) toch is het niet vanzelfsprekend dat zij de verkregen inlichtingen de baas zullen kunnen en dus van de hen geboden mogelijkheden om de beslissingen te beïnvloeden volledig gebruik zullen kunnen maken.(15) Tenslotte moet er aan herinnerd worden dat een ondernemingsraad slechts moet opgericht worden van wanneer een onderneming 150 werknemers tewerkstelt.

499. Er moet dus heel wat voorbehoud gemaakt worden bij de stelling dat de werknemers de mogelijkheid hebben beslissingen aangaande primaire aangelegenheden te beïnvloeden. Daarbij komt nog dat in de mate dat al deze organen ofwel slechts een louter adviserende bevoegdheid hebben - namelijk de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, het Nationaal Comité voor Economische Expansie en de bedrijfsraden - ofwel wat de primaire aangelegenheden betreft louter een informatierecht hebben - namelijk de ondernemingsraad - de vrijheid van de werkgever in deze aangelegenheden niet essentieel is aangetast.

(12) Wet. 20 september 1948, art. 30. Cfr. supra nr. 318 e.v.

(13) K.B. 27 november 1973, Verslag aan de Koning, toelichting bij art. 30.

(14) Ibid., artt. 34-36.

(15) Zie ook supra nr. 314 e.v.

500. Opgemerkt zij dat de mogelijkheid om in de beschouwde materies de vrijheid van ondernemen te beperken, nochtans bestaat, en dit met name door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten.(16) Noch in de Nationale Arbeidsraad (17) noch in de in het onderzoek betrokken sectoren (18) werd echter van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

501. Al bij al heeft het arbeidsrecht de vrijheid van ondernemen ten aanzien van primaire aangelegenheden niet wezenlijk beperkt. Op één terrein is de wetgever nochtans meermaals opgetreden, namelijk op het terrein van de sluiting van ondernemingen. Dit deed hij onder meer omdat een ondernemingssluiting enorm zware gevolgen heeft voor de werknemers. Niet alleen wordt de arbeidsovereenkomst definitief beëindigd, maar bovendien bemoeilijkt het collectief karakter van de afdanking de wedertewerkstelling van de getroffen werknemers.(19) Er is inderdaad een uitgebreide wetgeving tot stand gekomen op de sluiting van ondernemingen.(20)

(16) Cfr. supra nr. 437.

(17) Cfr. supra nr. 143.

(18) Cfr. supra nr. 435.

(19) Parl. doc. Kamer, 1958-1959, nr. 289/1, blz. 5.

(20) Wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen (B.S., 2 juli 1966), gewijzigd door de wet van 20 juli 1968 (B.S., 1 aug. 1968) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971); wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (B.S., 13 juli 1967), gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971 (B.S., 13 juli 1971) en 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971); wet van 20 juli 1968 betreffende de toekenning van wachtgelden aan de werknemers die getroffen worden door sommige sluitingen van ondernemingen (B.S., 1 aug. 1968), gewijzigd door de wetten van 30 juni 1971 (B.S., 17 juli 1971) en 28 juli 1971 (B.S., 21 aug. 1971). Er zijn bovendien heel wat uitvoeringsbesluiten van deze wetten.

502. Reeds hoger werd er op gewezen dat deze wetgeving geen afbreuk doet aan het eigendomsrecht.(21) Toch zijn er verdergaande voorstellen geweest. Een eerste voorstel was een wetsvoorstel van volksvertegenwoordiger G. MOULIN op 18 maart 1959.(22) Hierin werd bepaald dat de eigenaars en de exploitanten van bedrijven met minstens vijftientwintig werknemers, hun bedrijven slechts mochten sluiten nadat in dezelfde streek andere werkgelegenheid was geschapen, en dat de beslissing tot sluiting zes maanden vóór de ten uitvoerlegging ervan moest openbaar gemaakt worden.
503. Kort daarop, op 8 april 1959, werd een tweede wetsvoorstel ingediend door volksvertegenwoordiger A. VAN ACKER.(23) Daarbij werd er van uitgegaan dat een absoluut eigendomsrecht onaanvaardbaar is. "Is het duldbaar, dat de vrijheid van een kleine groep of van één persoon om te beslissen een belangrijke onderneming te sluiten, de bestaanszekerheid van honderden arbeidersfamilies vernietigt en de gemeenschap verplicht de zorg voor ondersteuning op zich te nemen ? De openbare opinie kan niet aanvaarden dat het toegelaten is ondernemingen te sluiten zonder dat door onderzoek van de uitbatingsmethode de ware oorzaak is vastgesteld."(24)

De bepalingen van dit wetsvoorstel kwamen op het volgende neer. De beslissing tot sluiting van een bedrijf met meer dan vijftig werknemers moet binnen de acht dagen meegedeeld worden aan de Minister van Economische Zaken en aan de ondernemingsraad. Commissarissen en een technische commissie worden door de Minister gelast een onderzoek in te stellen naar de rendabiliteit en de financiële toestand van de

(21) Cfr. supra deel II, besluit, § 1.

(22) Parl. doc. Kamer, 1958-1959, nr. 170.

(23) Ibid., nr. 190.

(24) Ibid., nr. 190, blz. 3.

onderneming. Slechts één jaar later mag de beslissing tot sluiting worden uitgevoerd. Deze termijn kan door de Minister worden verkort of verlengd. Er wordt bovendien een "Dienst voor bescherming van de Nijverheidsvoortbrengst" opgericht die dergelijke ondernemingen voor eigen rekening kan overnemen. Tenslotte wordt er een schadevergoeding voorzien voor de werknemers die het slachtoffer zijn van een sluiting van de onderneming.

504. In de bijzondere kamercommissie, die een onderzoek wijdde aan beide wetsvoorstellen, bracht de Minister van Economische Zaken ernstige bezwaren naar voor tegen het wetsvoorstel VAN ACKER.(25) De belangrijkste werden als volgt verwoord :

"3. Indien het parlement het wetsvoorstel Van Acker aanvaardt, zal de sluiting van ondernemingen afhangen van de Minister van Economische Zaken en niet meer van de werkgever. In 't algemeen hebben de ondernemingen die sluiten, financiële moeilijkheden. De indieners van het voorstel willen deze moeilijkheden afwentelen op de Staat, en de lasten die er uit voortvloeien afwentelen op de gemeenschap.

Het zou zeer gevaarlijk zijn deze macht over te dragen aan een Minister, daar ongetwijfeld politieke invloeden zullen drukken op het al dan niet sluiten van een onderneming.

4. De oprichting van een Dienst voor bescherming van de nijverheidsvoortbrengst is niet wenselijk omdat de overdracht van het beheer van een onderneming naar een parastataal organisme zeer gevaarlijk is op het gebied van de verantwoordelijkheden. Een openbaar bestuur zou voor opdracht krijgen private ondernemingen te besturen, die zich in een bijzonder moeilijke toestand bevinden.

De achtereenvolgende regeringen hebben een dergelijke weg gevolgd inzake de koolmijnenpolitiek. De rekening is zeer zwaar gevallen voor de gemeenschap.

6. Het goedkeuren van een dergelijk wetsvoorstel zou de

(25) Aan het wetsvoorstel MOULIN zijn nauwelijks besprekingen gewijd.

nieuwe investeringen tegenhouden."(26)

505. Het kwam niet tot een verdere bespreking en tot een stemming omdat de regering ondertussen op 25 juni 1959 zelf een wetsontwerp indiende betreffende de sluiting van ondernemingen.(27) Daarvoor had de regering het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over deze materie. (28) De Raad slaagde er evenwel niet in een eensluidend advies aan de regering voor te leggen, zodat de voorzitter aan de regering slechts drie nota's kon laten worden, die respectievelijk de standpunten weergaven van de werkgevers, het A.B.V.V. en het A.C.V.(29)
506. De werkgevers stelden voor een nationaal akkoord te sluiten, waarin bepaald zou worden dat het ondernemingshoofd de werknemers in kennis zou stellen van de voorgenomen sluiting en dat in een dergelijk geval partijen samen zouden zoeken naar een bevredigende oplossing voor de sociale gevolgen van de sluiting. Zij verwierpen "evenwel op de meest formele wijze elke procedure van administratieve aard, die bij de sluitingsprocedure hetzij een gerechtelijke instantie, hetzij een staatsorgaan zou betrekken om zich, volgens reglementaire criteria, in het beheer van de zaak te mengen, waarmee de directie van een industriële of commerciële onderneming niet kan instemmen en waardoor de pijnlijke en delicate ogenblikken, waarmee een bedrijfssluiting gepaard gaat, slechts kunnen ver-

(26) Wetsontwerp betreffende de sluiting van ondernemingen, wetsvoorstel tot regeling van de sluiting van bedrijven, wetsvoorstel ter voorkoming van willekeurige sluiting van ondernemingen, Verslag namens de bijzondere commissie uitgebracht door de Heer DE PAEPE, Parl. doc. Kamer, 1958-1959, nr. 289/11, blz. 17.

(27) Parl. doc. Kamer, 1958-1959, nr. 289/1.

(28) Adviesaanvraag van 10 maart en 25 mei 1959.

(29) N.A.R., Advies nr. 111, zitting van 11 juni 1959.

- ergerd worden."(30) De werkgevers verwierpen bovendien bijkomende vergoedingen voor de getroffen werknemers.(31)
507. Het standpunt van het A.B.V.V. kwam bijna volledig overeen met het wetsvoorstel VAN ACKER. Een overeenkomst om de gevolgen van de sluiting te verhelpen werd ontoereikend geacht, omdat "de werknemersvertegenwoordigers de verantwoordelijkheid van de eindbeslissing van de ondernemer niet op zich nemen, want deze zal verder gebruik maken van zijn op het eigendomsrecht gevestigde macht".(32)
508. Het A.C.V. verklaarde principieel geen tegenstander te zijn van het door de werkgevers voorgestelde nationaal akkoord, al moesten er toch wijzigingen in voorzien worden. Het belangrijkste uit het voorstel van het A.C.V. was echter het voorzien van vrij hoge vergoedingen voor de werknemers die het slachtoffer waren van een sluiting van onderneming. Dit werd niet alleen gezien als een tegemoetkoming voor de betrokken werknemers, maar ook als een rem op de sluitingen zelf. Als garantie voor de betaling van de vergoeding werd de oprichting van een waarborgfonds voorgesteld.(33)
509. Het regeringsontwerp leunde nauw aan bij de A.C.V. voorstellen. Het gaf aan de paritaire comités de bevoegdheid om regelen op te stellen over de informatie aan de overheid en de werknemers bij sluiting van een onderneming met meer dan vijftig werknemers. Tevens gaf het de paritaire comités de bevoegdheid regelingen te treffen voor de weder tewerkstelling van de afgedankte werknemers. Bovendien werd

(30) Parl. doc. Kamer, 1958-1959, nr. 189/11, blz. 7.

(31) Ibid., blz. 6-8.

(32) Parl. doc. Kamer, 1958-1959, nr. 189/11, blz. 8. Het volledig standpunt van het A.B.V.V. vindt men blz. 8-10.

(33) Ibid., blz. 10-22.

ten laste van de werkgever een bijkomende vergoeding voorzien voor de werknemers die het slachtoffer waren van een sluiting, terwijl een fonds deze betaling zou waarborgen.

Mits enkele kleine wijzigingen werd het wetsontwerp aangevaard en werd het de wet van 27 juni 1960.(34) De wet deed niet in het minste afbreuk aan het traditioneel beslissingsrecht van de eigenaar ten overstaan van zijn eigendom.(35) Het was echter slechts een voorlopige wet. Zij zou vervangen worden door de wet van 28 juni 1966 (36) die aangevuld werd door de wetten van 30 juni 1967 (37) en 20 juli 1968.(38) Alhoewel deze wetten ondertussen herhaaldelijk gewijzigd werden, zijn de hoger gegeven beginselen van informatie, bijkomende vergoeding en waarborgfonds tot nu toe onveranderd gebleven.(39) Dit niet-tegenstaande het feit dat in 1967 opnieuw een poging werd ondernomen om de beslissing tot sluiting van een onderneming afhankelijk te maken van een zekere staatscontrole. (40)

510. Beslissingsbeïnvloeding door de werknemers van de werkgeversbeslissing in deze materie is dus enkel mogelijk in

(34) B.S., 30 juni 1960. Er werden nog verschillende amendementen ingediend, bijvoorbeeld het amendement DE KEULENEIR (Parl. doc. Kamer, 1958-1959, nr. 189/12) dat de ideeën van het wetsvoorstel VAN ACKER overnam. Het werd echter verworpen.

(35) C. QUISTHOUDT, Bescherming van de werknemers in geval van afdanking bij sluiting van de onderneming, in Sluiting van ondernemingen, B.V.V.A., Antwerpen, 1968, blz. 38.

(36) B.S., 2 juli 1966.

(37) B.S., 13 juli 1967.

(38) B.S., 1 aug. 1968.

(39) Zie meer hierover in Sluiting van ondernemingen, B.V.V.A., Antwerpen, 1968; F. VAN DE VELDE Sluiting van onderneming, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. II.23.

(40) Cfr. supra nr. 471.

de mate dat de werkgever de werknemers naast bepaalde overheidsinstellingen over de sluiting moet informeren. De verplichting de werknemers in te lichten volgt niet alleen uit de wetten op de sluiting van ondernemingen, maar ook uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr.9 en het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.(41)

De wet van 28 juni 1966 bepaalt hierover:

"De paritaire comités hebben als opdracht, vast te stellen volgens welke methodes een aan de sluiting van de onderneming voorafgaande informatie aan de betrokken overheden en aan de werknemers wordt verstrekt.

Hun is eveneens gelast vast te stellen volgens welke methodes de plaatsing der werknemers georganiseerd wordt.

De beslissingen die door de paritaire comités getroffen worden ter uitvoering van het eerste en het tweede lid, kunnen door de Koning algemeen verbindend verklaard worden.

Bij gebreke van een beslissing van het paritair comité binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet, stelt de Koning vast volgens welke methodes een aan de sluiting van ondernemingen voorafgaande informatie aan de betrokken overheden en instellingen en aan de werknemers wordt verstrekt."(42)

511. Op grond hiervan troffen slechts vijf paritaire comités een beslissing die bekrachtigd werd door koninklijk besluit.(43) De procedures vastgesteld door de Koning

(41) Cfr. supra nr. 308.

(42) Wet 28 juni 1966, art. 3.

(43) Volgende P.C.'s namen een beslissing in uitvoering van dit art. Diamant: C.A.O. van 17 nov. 1966 (K.B. 7 feb. 1967, B.S., 28 feb. 1967); garages: C.A.O. van 25 nov. 1966 (K.B., 7 feb. 1967, B.S., 3 maart 1967), gewijzigd door de C.A.O. van 13 sept. 1967 (B.S., 30 nov. 1967); tabaknijverheid: C.A.O. van 21 sept. 1966 (K.B. van 2 maart 1967, B.S., 7 april 1967); textielnijverheid van het arrondissement Verviers: C.A.O. van 16 dec. 1966 (K.B., 6 april 1967, B.S., 18 mei 1967); voedingsmagazijnen met

op grond van het vierde lid van het zo pas geciteerde artikel is dus veel belangrijker. Deze procedure werd geregeld in het koninklijk besluit van 20 september 1967.

(44) Er wordt in bepaald:

"De werkgever, die beslist tot de sluiting van een onderneming of een afdeling van een onderneming over te gaan, geeft daarvan onverwijld kennis aan:

1. de werknemers, door aanplakking van een gedateerd en ondertekend bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming;
2. de ondernemingsraad, of bij diens ontstentenis, de vakbondsafvaardiging van het personeel;
3. de hierna vermelde overheden en instellingen, bij een ter post aangetekende brief, die de dag van de onder 1° bedoelde aanplakking verzonden wordt:
 - a) de Minister van Tewerkstelling en Arbeid;
 - b) de Minister van Economische Zaken;
 - c) de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
 - d) het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers;
 - e) de voorzitter van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

De bij (vorig artikel) bedoelde kennisgeving moet de volgende inlichtingen bevatten:

1. de naam en het adres van de onderneming;
2. de aard en de activiteit van de onderneming of van de afdeling van de onderneming;
3. de vermoedelijke datum van de stopzetting van de hoofdactiviteit;
4. de volledige lijst van het personeel dat op de datum van de kennisgeving in de onderneming of de afdeling van de onderneming in dienst is, met aanduiding voor iedere werknemer van:
 - a) zijn naam, voornamen en adres;
 - b) zijn geboortedatum;
 - c) de datum van zijn indiensttreding in de onderneming;
 - d) de duur van de wettelijke opzeggingstermijn waarop hij aanspraak kan maken;
 - e) zijn gezinslast;

./...

veelvoudige bijhuizen: C.A.O. van 9 dec. 1966 (K.B. 12 juli 1967, B.S., 7 sept. 1967). Zie F. VAN DE VELDE, op. cit., blz. II.23.31-32.

(44) B.S., 5 okt. 1967.

- f) zijn beroep en eventueel de beroepen welke hij in staat is uit te oefenen buiten datgene dat hij normaal in de onderneming uitoefent.

Bij ontvangst van de in (vorige artikelen) bedoelde kennisgeving en inlichtingen, maakt de voorzitter van het betrokken paritair comité deze onverwijld over aan de in dit comité vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties."(45)

512. Op te merken valt dat nergens bepaald wordt wanneer precies deze informatie dient te gebeuren. Wel wordt het woord "onverwijld" gebruikt. Dit betekent dat de informatie moet gebeuren onmiddellijk nadat de beslissing tot sluiting is getroffen. Wanneer kan bewezen worden dat de informatie slechts enige tijd later wordt verstrekt of wanneer in het geheel geen informatie wordt gegeven, zijn er strafsancties voorzien.(46) Dergelijke tekortkomingen hebben echter niet de ongeldigheid van de beslissing tot sluiting, noch van de afdankingen tot gevolg.(47) Al bij al blijft de verplichting dus beperkt tot een min of meer tijdige mededeling van reeds genomen beslissingen.(48) De discretionaire beslissingsmacht van de werkgever wordt niet aangetast.

513. Dit is evenmin het geval met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 en van het Koninklijk Besluit van 27 november 1973, die zoals hoger gezegd, ook betrekking hebben op de sluiting van ondernemingen.(49) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 bepaalt :

(45) K.B., 20 sept. 1967, artt. 4-6.

(46) Art. 27 van de wet van 28 juni 1966 voorziet in dergelijke gevallen gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en een geldboete van 26 tot 500 F, of één van deze straffen alleen. Een administratieve geldboete is eveneens mogelijk.(Wet 30 juni 1971, art. 1, 10°.)

(47) F. VAN DE VELDE, op. cit., blz. II.23.34.

(48) C. QUISTHOUDT, Bescherming van de werknemers, blz.47-48.

(49) Cfr. supra nr. 308.

"In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de ondernemingsraad daaromtrent te gelegenertijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, onder meer over de weerslag op de vooruitzichten inzake tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen."(50)

In het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 luidt het :
"Occasionele voorlichting wordt aan de ondernemingsraad verstrekt, zonder het ogenblik van de periodieke voorlichting af te wachten :

1° telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming;
2° in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medegedeeld alvorens ze worden uitgevoerd."(51)

Men mag aannemen dat de sluiting van de onderneming onder de hier bedoelde gebeurtenissen valt.(52)

514. In deze teksten wordt evenmin een precies tijdstip voor de mededeling bepaald. De commentaar bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 geeft hierover wel enkele verduidelijkingen waarin onder meer gezegd wordt dat de informatie het normale verloop van de eventueel aan gang zijnde onderhandelingen niet mag hinderen; dat de informatie vooraf moet gebeuren, dit is vóór de beslissing openbaar gemaakt en van toepassing wordt; dat de informatie zo spoedig mogelijk moet gebeuren en meer speciaal voor de sluiting zo spoedig mogelijk na de feitelijke beslissing, dit is voor de ondernemingen die in de vorm van een naamloze vennootschap zijn opgericht, tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel heeft uitge-

(50) C.A.O. nr. 9, art. 11.

(51) K.B. 27 nov. 1973, art. 25.

(52) Cfr. supra nr. 304.

sproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering erover beraadslaagt.(53) Er wordt bovendien uitdrukkelijk aan toegevoegd dat de "informatie geen afbreuk mag doen aan de prerogatieven van het ondernemingshoofd, wat de beslissingen van economische aard betreft.(54)

515. Dit alles maakt het duidelijk dat ook op het punt waar het arbeidsrecht het meest heeft ingegrepen, namelijk wat betreft de sluiting van de ondernemingen, de werknemers de beslissingen slechts kunnen beïnvloeden in de mate dat de getroffen beslissingen achteraf aan hen moeten meege-deeld worden. Het is zonder meer duidelijk dat de vrijheid van ondernemen op dit voor de werknemers zeer belangrijke punt niet essentieel wordt aangetast.

Besluit

516. De vrijheid van ondernemen inzake primaire aangelegenheden is vrijwel onaangetast. In de mate dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, het Nationaal Comité voor Economische Expansie, de bedrijfsraden en de ondernemingsraad in deze materies bevoegdheden hebben, kunnen de werknemers wel aan beslissingsbeïnvloeding doen, alhoewel hierbij het nodige voorbehoud moet gemaakt worden. In de mate echter dat deze organen ofwel een louter adviserende bevoegdheid hebben, ofwel enkel een informatierecht hebben, wordt aan het beslissingsrecht van de werkgever in wezen niet geraakt.

Dit is evenmin het geval met de beslissing tot sluiting

(53) C.A.O. nr. 9, kommentaar bij art. 11. Vgl. supra nr. 307.

(54) Ibid.

van de onderneming, alhoewel het arbeidsrecht in deze materie herhaaldelijk tussengekomen is. Ook over een dergelijke beslissing moeten de werknemers slechts achteraf ingelicht worden. Er is wel een bijkomende vergoeding voorzien om de sociale gevolgen van de sluiting te milderen en een waarborgfonds om de uitbetaling van deze en andere vergoedingen te verzekeren.

HOOFDSTUK II. DE VRIJHEID VAN ONDERNEMEN TEN AANZIEN VAN SECUNDAIRE AANGELEGENHEDEN

517. Secundaire aangelegenheden zijn de aangelegenheden waarvan de verwezenlijking afhankelijk wordt gesteld van de primaire aangelegenheden. Traditioneel spreekt men van sociale aangelegenheden.(1) Het zijn zaken die de werknemers rechtstreeks raken.

In feite rijzen problemen van secundaire aard ten gevolge van de vrijheid van arbeid. Een werkgever die op basis van het eigendomsrecht en eventueel op basis van de vrijheid van vereniging een ondernemingsinitiatief genomen heeft en op basis van de vrijheid van nijverheid dit initiatief georiënteerd heeft naar de door hem gekozen doelstellingen, kan dank zij de vrijheid van arbeid voor de verwezenlijking van deze doelstellingen een beroep doen op werknemers. Voor de verwezenlijking van de primaire aangelegenheden is het noodzakelijk een beroep te doen op mensen.

Het arbeidsrecht is vooral tussengekomen om dit beroep doen op mensen te regelen. Men kan zich voorstellen dat daarom de vrijheid van de werkgever in deze aangelegenheden veel meer beperkt zal zijn. Dit moet in dit hoofdstuk onderzocht worden aan de hand van beslissingen over enkele konkrete problemen. Het is de bedoeling beslissingen te bekijken over zaken die voor de werknemers als zeer belangrijk kunnen beschouwd worden.

518. De basis van de verhouding tussen de werkgever en een werknemer is de individuele arbeidsovereenkomst. Hierdoor

(1) Cfr. supra nr. 388.

staat de werknemer in ondergeschikt verband ten overstaan van de werkgever. Een eerste vraag is dan hoe ver gaat de ondergeschiktheid van de werknemer, of omgekeerd, hoe groot is de bevelsmacht van de werkgever. Dit wordt onderzocht in § 1. In § 2 zal onderzocht worden in welke mate de werkgever vrij is om personen in ondergeschikt verband aan te werven en ook in hoeverre hij vrij is de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een belangrijk probleem vormt de beloning. Wie beslist over de hoogte van het loon van een werknemer? Als basis hiervoor wordt dikwijls een beroepsclassificatie gebruikt. Wie beslist over de beroepsclassificatie? Op deze vragen wordt een antwoord gezocht in § 3. Ook beslissingen over de tijd gedurende dewelke moet gewerkt worden moeten onderzocht worden. Dit gebeurt in § 4. In § 5 wordt nagegaan wie beslist over de werkomstandigheden. Ook promotie kan als een zeer belangrijk probleem voor de werknemers beschouwd worden. Beslissingen daarover worden nader bekeken in § 6. Tenslotte wordt in § 7 nagegaan wie uiteindelijk beslist wanneer tussen een werkgever en een werknemer een geschil gerezen is.

Het weze herhaald dat in deze studie vooral de juridische situatie terzake wordt onderzocht. Met andere woorden er wordt nagegaan in hoeverre het arbeidsrecht de vrijheid van ondernemen beperkt heeft door aan de werknemers de mogelijkheid te bieden de beslissingen te beïnvloeden. In hoeverre in de praktijk van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, wordt niet nagegaan. Er wordt nagegaan welke mogelijkheden geboden worden door verschillende rechtsbronnen, inbegrepen collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het paritair comité van de negen reeds hoger vermelde sectoren.

(2)

(2) Cfr. supra nr. 11.

§ 1. De bevelsmacht van de werkgever

519. In het kader van de vrijheid van arbeid kan de werkgever een beroep doen op werknemers en met hen een individuele arbeidsovereenkomst sluiten. Een individuele arbeidsovereenkomst is de overeenkomst "krachtens welke een (werknemer) zich verbindt te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd ener onderneming of een patroon, tegen een door deze te betalen loon." (3) Met andere woorden, "de werknemer staat in ondergeschikt verband ten aanzien van de werkgever, die aldus onder meer bevelsmacht over personen verwerft." (4) Wat betekent ondergeschikt verband?

Alhoewel in de zopas geciteerde wettekst sprake is van gezag, leiding en toezicht, wordt momenteel aanvaard dat gezag voldoende is om van ondergeschikt verband te kunnen spreken, gezag dat zich kan uiten in het geven van bevelen (leiding) en in controle op de arbeidsprestatie (toezicht). (5) Het gezag moet niet effectief en permanent uitgeoefend worden. (6) Het is zelfs niet noodzakelijk dat de werkgever de technische mogelijkheid heeft om het gezag uit te oefenen. (7) Slechts de juri-

(3) Wet A.O.W., art.1, lid 1.

(4) R. BLANPAIN, Beïnvloeding, blz. 8.

(5) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 11-12. Zie ook supra nr. 77 en de daar gegeven kritiek op de opvatting dat voor sommige arbeidsovereenkomsten gezag, leiding en toezicht vereist zijn terwijl voor andere gezag alleen voldoende zou zijn.

(6) Cass. 14 maart 1969, T.S.R., 1969, blz. 306.

(7) P. HORION, noot onder Cass. 27 sept. 1943, Rev. Crit. Jur. B., 1947, blz. 151.

dische mogelijkheid om gezag uit te oefenen is relevant.(8) Van wanneer men kan spreken van "subordination juridique, ou, si l'on préfère, autorité de l'employeur, c'est-à-dire possibilité juridique pour lui de diriger et de contrôler le travail qui est mis à sa disposition" is er ondergeschikt verband.(9)

520. Deze soepele interpretatie van het begrip ondergeschikt verband wordt gegeven om zoveel mogelijk personen van de voordelen van een arbeidsovereenkomst en van het arbeidsrecht te laten genieten. Hierbij zal daarom benadrukt worden hoever de ondergeschiktheid slechts moet gaan om reeds van een arbeidsovereenkomst te kunnen spreken. In het kader van dit onderzoek is het echter belangrijk na te gaan hoever de ondergeschiktheid in een arbeidsovereenkomst mag gaan. Met andere woorden, hier is de belangrijkste vraag, hoever gaat de bevelsmacht van de werkgever.

521. Doordat de werknemer zijn werkkraacht in ondergeschikt verband ter beschikking stelt, heeft de werkgever het recht te bepalen hoe, in welke mate en wanneer de werknemer zijn werkkraacht zal moeten aanwenden.(10) Dit komt konkreet tot uiting door het bepalen van de plaats, het ritme, de aard, de tijd en de methode van het werk. (11) Aan dit recht beantwoordt vanwege de werknemer de plicht om de bevelen van de werkgever op te volgen.(12)

(8) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 29.

(9) L. LAGASSE, La subordination. Observations, in T.S.R., 1960, blz. 199.

(10) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 27.

(11) Ibid., blz. 29

(12) Art. 73 lid 2 wet A.O.W. bepaalt: "De werkman is verplicht ... te handelen volgens de bevelen en onderrichtingen hem, met het oog op de uitvoering der overeenkomst, gegeven door het hoofd der onderneming of diens gelastigden."

De werkgever heeft zelfs het recht om door disciplinaire maatregelen de uitvoering van zijn bevelen te verzekeren.(13) Het niet opvolgen van de bevelen kan bovendien een dringende reden zijn tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.(14)

Een kleine greep uit de rechtspraak maakt het mogelijk de grenzen van de patronale bevelsmacht preciezer te bepalen.

522. De werknemer moet het eventueel aan de werkgever mogelijk maken de bevelsmacht uit te oefenen. Wanneer aan de gewestelijke afgevaardigde van een vennootschap gevraagd is dagelijks een gedetailleerd verslag van zijn activiteiten op te stellen, dan is het niet gerechtvaardigd verzuim daarvan gedurende drie dagen een dringende reden, daar deze verslagen het enig middel zijn voor de werkgever om de prestaties te leiden en te controleren.(15)
523. Om de bevelsmacht niet in het gedrang te brengen, moet de nodige eerbied betuigt worden tegenover de werkgever en zijn aangestelden. Beledigingen tegenover een werkgeefster zijn een dringende reden, omdat, indien geen sanctie werd getroffen, het gezag van de werkgeefster hierdoor ernstig dreigde ondermijnd te worden.(16) Tegen een vrouwelijke werkgeefster zeggen "dat zij er beter aan zou doen haar soep te koken en haar sokken te stoppen" is een drin-

(13) Straffen en geldboetes moeten wel in het arbeidsreglement vermeld zijn. Zie art. 6, 6° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (B.S., 5 mei 1965).

(14) W.R. Bergen, 29 nov. 1969, J.T.T., 1970, blz. 8.

(15) W.R. ber. Brussel, 13 april 1967, J.T., 1968, blz. 175.

(16) W.R. ber. Bergen, 13 sept. 1969, J.T., 1969, blz. 681 met noot M. TAQUET en Cl. WANTIEZ.

gende reden.(17) Een vrouwelijk bedrijfshoofd een "onbeschofte boerin" noemen is eveneens een dringende reden. (18) Hetzelfde geldt voor beledigingen van het personeelshoofd waarbij duidelijk gezinspeeld wordt op beweerde betrekkingen van het personeelshoofd met de verpleegster.(19) Daarentegen werd geoordeeld dat de incidenten uitgelokt door een opdiener in een restaurant, die onbeschoft antwoordde aan de "maître d'hôtel", rekening houdend met de arbeidsvoorwaarden en het arbeidsmidden, waar de zenuwen van het personeel op een harde proef werden gesteld, onvermijdelijk en spijtig waren, doch het voortduren van de samenwerking tussen partijen niet onmogelijk maakte. (20)

- 524 In algemene regel mag men de bevelen van de werkgever niet naast zich neerleggen. In de onderneming bestaat immers een hiërarchische band tussen de werkgever en het leidinggevend personeel enerzijds en het ondergeschikt personeel anderzijds.(21) De rechterlijke uitspraak dat deze verhouding geen onaanvaardbare machtspositie voor de werkgever en het leidinggevend personeel mag vormen (22) werd hervormd omdat de werkgever principieel beschikt over de beslissingsbevoegdheid omtrent de maatregelen welke voor de goede gang van zaken in de onderneming vereist zijn.(23) De werknemer heeft niet het recht over de opportuniteit of het nut van een bevel van de werkgever te oordelen.(24)

(17) W.R. Charleroi, 12 nov. 1968, T.S.R., 1968, blz. 331.

(18) Arb. Antwerpen, 20 maart 1972, onuitgegeven.

(19) W.R. Auvelais, 8 april 1966, T.S.R., 1966, blz. 230.

(20) W.R. ber. Brussel, 9 april 1962, J.T., 1963, blz. 138.

(21) Arb. Antwerpen, 25 april 1973, R.W., 1973-1974, kol. 326.

(22) Ibid.

(23) Arb. h. Brussel, afdeling Antwerpen, 5 nov. 1973, R.W., 1973-1974, kol. 1328.

(24) Arb. Verviers, 22 nov. 1972, J.T.T., 1973, blz. 157.

Aldus maakt een vastberaden en herhaalde weigering, niet-tegenstaande berispingen, zich aan de bevelen van de directie van de onderneming te onderwerpen, in hoofde van de werknemer een dringende reden uit.(25) Hetzelfde geldt de ongerechtvaardigde weigering een werk uit te voeren, vergezeld van de verklaring het nodige te zullen doen om zich ziek te laten verklaren.(26) Door blijk te geven van ongebondenheid en gebrek aan tucht, verbeurt men het vertrouwen van de firma, zodat een dringende reden aanwezig is.(27) De aanhoudende weigering regelmatig dagrapporten op te stellen, een werkschema voor de volgende dag te maken en de ontbrekende rapporten op te sturen, na herhaalde sommaties en verwittigingen, is voldoende gewichtig om de doorzending zonder opzegging te rechtvaardigen.(28) Wanneer het arbeidsreglement controle op "zakken en tassen" voorziet, dan is de niet gerechtvaardigde weigering zich daaraan te onderwerpen een dringende reden.(29)

525. Andere voorbeelden van het feit dat de bevelen van de werkgever moeten opgevolgd worden, vindt men in uitspraken over onrechtmatige afwezigheden van korte duur. Normaal worden deze niet als een dringende reden beschouwd.(30) Dit is echter wel het geval na een verbod of een bevel van de werkgever. Aldus de afwezigheid van slechts een halve dag die indruiste tegen de gewoontes in het bedrijf

(25) Arb.h. Brussel, 4 dec. 1972, T.S.R., 1973, blz. 331.
(26) Cass. 17 okt. 1973, T.S.R., 1974, blz. 110.
(27) Arb. Brussel, 11 mei 1973, Med. V.B.O., 1974, blz. 922.
(28) Arb.h. Gent, 20 juni 1973, J.T.T., 1974, blz. 43.
(29) Arb.h. Gent, 19 mei 1972, J.T.T., 1974, blz. 26.
(30) W.R. Brussel, 9 mei 1966, T.S.R., 1967, blz. 95; W.R.ber. Gent, 19 juni 1961, T.S.R., 1962, blz. 25; Arb. Luik, 23 sept. 1970, J.T.T., 1970, blz. 114; W.R. Brussel, 16 nov. 1966, Med. V.B.N., 1968, blz. 2277; Arb.h. Brussel, 3 nov. 1971, J.T.T., 1972, blz. 58; Arb. Brussel, 20 jan. 1971, T.S.R., 1972, blz. 64; Arb. Antwerpen, 26 feb. 1971, T.S.R., 1972, blz. 63.

en de onderrichtingen aan het personeel.(31) Hetzelfde gold de afwezigheid van één dag wanneer uitdrukkelijk slechts een halve dag was toegestaan omdat er dringend werk moest verricht worden.(32) De afwezigheid van één dag is een dringende reden, ook voor een bediende met 28 jaar ancienniteit, die gewaarschuwd werd dat hij de kantooruren in acht diende te nemen en die weigerde zijn afwezigheid te verrechtvaardigen, zelfs na het hem door de werkgever gedane verzoek.(33) Dezelfde sanctie werd voorzien voor het afwezig blijven na een vorstperiode niettegenstaande de aanmaning van de werkgever om het werk te hervatten.(34) Het nemen van de twee halve afwezigheidsdagen tijdens de opzeggingsperiode (35) tegen het uitdrukkelijk verbod van de werkgever, wordt op dezelfde wijze beoordeeld.(36) Een ganse dag afwezig blijven om zich bij een geneesheer aan te bieden, terwijl de werkgever slechts toegestaan had vanaf 4 uur afwezig te zijn, is een dringende reden wanneer de werknemer niet bewijst dat een bezoek aan de geneesheer niet na 4 uur kon gebeuren.(37)

526. Slechts uitzonderlijk wordt een gerechtvaardigde afwezigheid tegen het uitdrukkelijk bevel van de werkgever niet

-
- (31) W.R. Brussel, 28 maart 1930, R.W.D., 1931, blz. 34.
(32) W.R. Antwerpen, 14 juli 1930, R.W.D., 1931, blz. 23.
(33) W.R. La Louvière, 23 okt. 1964, T.S.R., 1965, blz. 93.
(34) W.R. Bergen, 30 okt. 1968, Med. V.B.N., 1969, blz. 1683.
(35) Op grond van de artt. 19 quater wet A.O.W. en 17 wetten A.O.B. hebben de werknemers gedurende de opzeggingstermijn het recht om gedurende twee halve dagen per week afwezig te zijn om een nieuwe betrekking te zoeken. De totale duur van de afwezigheid mag niet meer dan één volledige arbeidsdag bedragen.
(36) W.R. Charleroi, 28 dec. 1940, R.W.D., 1942, blz. 21; W.R. Brussel, 22 nov. 1969, T.S.R., 1969, blz. 320 met noot G.H. Anders: W.R., Brussel, 8 sept. 1967, T.S.R., 1968, blz. 413.
(37) Arb. Brussel, 22 feb. 1971, T.S.R., 1971, blz. 155.

als een dringende reden beschouwd. Dit was het geval voor een vrouwelijke bediende die zich op het werk aanmelde met haar kind waarvoor zij geen oppas had. Zij vroeg verlof om een oppas te zoeken. Toen haar dit werd geweigerd bleef zij twee dagen afwezig. Dit werd niet als een dringende reden aanzien, omdat de werkgever wist waarvoor de vrouw afwezig was en omdat hij geen verklaring kon geven voor zijn weigering van het verlof in deze bijzondere omstandigheden.(38)

527. Een werknemer moet het hem opgedragen werk uitvoeren. Weigeren de eenvoudige dagtaak uit te voeren, die van bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst was toevertrouwd, is zelfs zonder uitdagende houding van de werknemer en zonder dat er harde woorden zijn gevallen, een dringende reden.(39) De werknemer moet bijkomende arbeid aanvaarden die gezien een defect aan de machines onontbeerlijk is.(40) Weigeren tijdens de vakantieperiode ongewoon werk te verrichten is een tekortkoming aan de sociale plicht.(41) Een werknemer die weigert de toiletten te reinigen, alhoewel dit een gebruikelijke personeelstaak is in kleine ondernemingen, schiet te kort in zijn verplichting te handelen volgens de bevelen en de instructies gegeven door de aangestelde van de werkgever. Wanneer de uit te voeren arbeid noch uitdrukkelijk noch stilzwijgend overeengekomen werd, is de enige grens de arbeid die in strijd zou zijn met de goede zeden en de openbare orde.(42)

(38) W.R. Bergen, 30 okt. 1968, Med. V.B.N., 1969, blz. 1683.

(39) Arb. h. Brussel, 2 okt. 1972, onuitgegeven.

(40) W.R. ber. Luik, 16 juni 1951, T.S.R., 1952, blz. 98.

(41) W.R. Antwerpen, 28 feb. 1930, R.W.D., 1931, blz. 222.

(42) Arb. Luik, 28 april 1971, T.S.R., 1972, blz. 66.

Een werknemer kan wel weigeren een bepaald werk uit te voeren wanneer hij kan bewijzen dat dit werk niet strookt met de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst. Wanneer hij niet kan bewijzen dat hij dergelijk werk vroeger nooit uitvoerde en dat het een belangrijke wijziging betekent van het tot dan toe uitgevoerde werk, is een dergelijke weigering een dringende reden.(43) De werknemer moet het opgedragen werk ook zelf uitvoeren. Hij mag zich hierbij niet laten vervangen, tenzij met instemming van de werkgever.(44)

528. Uit enkele geciteerde gevallen kon reeds opgemaakt worden dat de patronale bevelsmacht niet zonder meer onbepaald is. Zo werd geoordeeld dat de bevelen van de werkgever niet willekeurig of grillig mogen zijn.(45) De overtreding van het verbod van de werkgever om op straffe van onmiddellijk ontslag tijdens de middagpauze in de nabijheid van de werkhuizen niet meer te voetballen, is geen dringende reden, zeker niet wanneer deze sanctie maar op één van de voetballers wordt toegepast.(46) De werkgever kan een werkmans niet verplichten een vrachtwagen te besturen die niet voorzien is van de wettelijke papieren.(47) Hij mag niet verplichten werk te verrichten in overtreding met de overeengekomen werkuren.(48) Een werknemer mag niet verplicht worden onwettelijke handelingen te stellen of evenmin handelingen te stellen die zijn veiligheid of die van zijn makkers in gevaar brengen.(49) Weigeren een bepaald werk uit te voeren is geen dringende reden, zeker

(43) W.R. ber. Antwerpen, 13 juni 1966, T.S.R., 1966, blz. 282; W.R. Antwerpen, 9 sept. 1965, T.S.R., 1966, blz. 44.

(44) W.R. Kortrijk, 8 dec. 1927, R.W.D., 1929, blz. 139.

(45) W.R. La Louvière, 18 dec. 1959, T.S.R., 1966, blz. 70.

(46) Arb. Antwerpen, 18 okt. 1971, T.S.R., 1972, blz. 176.

(47) W.R. Kortrijk, 8 april 1966, T.S.R., 1968, blz. 178.

(48) W.R. ber. Brussel, 13 april 1967, T.S.R., 1967, blz. 326.

(49) Arb. Verviers, 22 nov. 1972, J.T.T., 1973, blz. 157.

niet wanneer een werkmakker aangeboden heeft dat werk te verrichten.(50) Een werknemer die door medische attesten zijn werkgever sinds lang op de hoogte gebracht heeft van het feit dat zijn ademhalingsorganen in ruime mate en voortdurend onvolwaardig zijn en die weigert gedurende drie à vier uur per dag te werken in de schoonmaakdienst, mag niet om dringende redenen worden afgedankt omdat bewezen is dat het arbeidstempo en de temperatuur in deze dienst niet te verenigen zijn met de gezondheidstoestand van de werknemer.(51)

529. De bevelsmacht van de werkgever is begrensd door de bepalingen van de arbeidsovereenkomst. De werkgever is er enkel toe gemachtigd eenzijdig de functie van een werknemer te wijzigen, op voorwaarde dat de nieuwe functie minstens gelijkwaardig is met de uitgeoefende functie, waarbij de gelijkwaardigheid wordt beoordeeld naar het loon en de titel.(52) Een bediende die aangeworven werd voor boekhoudkundig werk en weigert de telefoniste te helpen, mag niet op staande voet worden ontslagen.(53) Zelfs wanneer in de arbeidsovereenkomst bepaald is dat de werkgever het recht heeft aan de bediende een ander werk te geven, dan geldt dit enkel voor zogenoemde polyvalente activiteiten. Het geldt niet wanneer het een volledig andere arbeid betreft.(54)

-
- (50) W.R. Bergen, 17 april 1966, Med. V.B.N., 1966, blz. 1438.
(51) W.R. Brussel, 30 jan. 1970, Med. V.B.N., 1970, blz. 1942.
(52) Arb. Brussel, 16 maart 1973, J.T.T., 1973, blz. 220;
Arb.h. Brussel, jan. 1972, onuitgegeven; Arb.h. Brussel,
2 feb. 1972, onuitgegeven; Arb.h. Luik, 7 feb. 1972,
onuitgegeven.
(53) W.R. ber. Antwerpen, 23 okt. 1967, Med. V.B.N., 1970,
blz. 1940.
(54) W.R. Brussel, 28 sept. 1967, T.S.R., 1968, blz. 41.

530. Herhaaldelijk is trouwens beslist dat dergelijke bevelen, die in feite een verandering betekenen van de arbeidsovereenkomst, een contractbreuk door de werkgever uitmaken.(55) Aldus werd beslist ten aanzien van de inkrimping van het werkterrein en het aanzien,(56) ten aanzien van de verplichting om van arbeidsplaats te veranderen(57) alhoewel werk op een andere plaats in dezelfde stad minder bezwaar oplevert dan de verplichting in een andere stad te gaan werken. Bovendien moet ook rekening gehouden worden met de hedendaagse verkeersfaciliteiten. Daarom kan de verplichting om zich te verplaatsen, wanneer deze verplaatsingen de normale grenzen niet te boven gaan, niet beschouwd worden als een aantasting van de rechten van de werknemers, te meer daar deze verplaatsing het normaal gevolg is van de expansie en de verplaatsing van de onderneming en zij de stabiliteit en de werkverschaffing waarborgt.(58) Men moet er ook rekening mee houden dat de werknemer sommige onaangenaamheden, die geboden zijn door het welzijn van de onderneming, moet aanvaarden. De onderneming is immers een maatschappelijk, economisch en menselijk milieu dat wederzijdse verplichtingen in het leven roept. Daarom moet de werknemer een verplaatsing van de arbeidsplaats aanvaarden die hem geen schade toebrengt buiten verhouding met de economische noden van de onderneming.(59)

-
- (55) W.R. Bergen, 12 nov. 1966, T.S.R., 1967, blz. 231;
W.R. Bergen, 6 jan. 1966, T.S.R., 1966, blz. 317;
W.R. Antwerpen, 9 sept. 1965, T.S.R., 1966, blz. 44.
(56) W.R. Brugge, 16 sept. 1961, T.S.R., 1962, blz. 138.
(57) W.R. ber. Anwerpen, 27 mei 1960, T.S.R., 1961, blz. 247;
R.W. 1959-1960, kol. 1329; W.R. Mechelen, 17 nov. 1961,
T.S.R., 1962, blz. 120; Arb. Antwerpen, 21 mei 1971,
J.T.T., 1973, blz. 79; Arb.h. Luik, 28 feb. 1972, J.T.T.,
1973, blz. 265.
(58) Arb.h. Luik, 4 juni 1971, J.T.T., 1972, blz. 87.
(59) Arb. Brussel, 25 mei 1973, J.T.T., 1974, blz. 15.

De dienstwijziging van een geneesheer betekende eveneens een contractbreuk.(60) Uitzonderlijk werd geoordeeld dat taakveranderingen geen contractbreuk zijn, aangezien de werkgever in principe het recht heeft de werknemers de taken op te dragen die hij voor hen geschikt acht.(61) Algemener wordt aanvaard dat de werknemer in dergelijke omstandigheden moet protesteren. Zo niet wordt hij geacht met de verandering van de arbeidsovereenkomst akkoord te gaan, en kan hij achteraf geen contractbreuk meer inroepen.(62)

531. Bij de beoordeling van de weigering bevelen op te volgen wordt ook rekening gehouden met de loopbaan van de werknemer in kwestie. Zo werd geoordeeld dat normaliter de weigering een werk uit te voeren dat door de werkgever bevolen werd een dringende reden is. Konkreet is de onverantwoorde weigering van een bediende dat niet, rekening houdend met het feit dat deze gedurende ongeveer 40 jaar in dienst was van de werkgever zonder dat deze ooit moeilijkheden met betrokkenē had.(63) Hetzelfde dient gezegd van de dienstweigering van een werknemer met 40 jaar anciēnniteit, onder meer omdat de weigering niet in het bijzijn van andere werknemers gebeurde en omdat de nodige vrachtwagen laattijdig ter beschikking werd gesteld.(64)
532. Een laatste punt dat onderzocht moet worden is of de bevelsmacht van de werkgever zich ook uitstrekt buiten het

(60) W.R. Brussel, 2 april 1965, T.S.R., 1966, blz. 133.

(61) W.R. Brussel, 14 juni 1932, R.W.D., 1933, blz. 211.

(62) Kh. Brussel, 2 dec. 1968, T.S.R., 1969, blz. 118; Arb. Brussel, 15 sept. 1971, Med. V.B.O., 1973, blz. 486; Arb.h. Brussel, 3 nov. 1972, J.T.T., 1973, blz. 292.

(63) W.R. ber. Bergen, 29 nov. 1969, J.T.T., 1970, blz. 8 met noot M.T. en C.W.

(64) W.R. ber. Brugge, 22 sept. 1969, T.S.R., 1970, blz. 214.

terrein van de directe arbeidsomstandigheden. Met andere woorden, kan de bevelsmacht van de werkgever binnen-
dringen in het privé leven van de werknemer. Men zou kunnen stellen dat het privé leven de werkgever niet aan-
gaat. Aldus zijn handelingen verricht tijdens de jaarlijk-
se vakantie geen dringende reden.(65) Deze regel is echter
niet absoluut. Feiten uit het privé leven kunnen toch een
zwaarwichtige tekortkoming zijn, indien zij van aard zijn
de onderneming ernstige schade te berokkenen.(66) De fei-
ten mogen evenmin rechtstreeks noch onrechtstreeks stoor-
nis in de onderneming verwekken.(67) Zij mogen ook niet
in strijd zijn met de verplichtingen die duidelijk uit de
arbeidsovereenkomst zelf spruiten.(68)

583. Het feit dat een bediende een verhouding heeft met de echt-
genote van zijn werkgever en haar heeft aangespoord de
echtelijke woning te verlaten, behoort tot het privé leven.
Het heeft echter op beroepsniveau onvermijdelijk zulksdanige
gevolgen dat een voortzetting van iedere vertrouwensre-
latie bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmo-
gelijk wordt.(69) Feiten die in de onderneming een schan-
daal verwekken, zoals de veroordeling van een werknemer met
ontzetting uit de burgerlijke rechten wegens betrekkingen
die hij in de echtelijke woning onderhield met een vijf-
tien jarig meisje zijn een dringende reden.(70) Hetzelfde
kan gezegd worden van de inbeschuldiging stelling en de
veroordeling van een werknemer wegens aanslag op de goede

(65) Arb.h. Brussel, 12 juli 1972, R.W., 1973-1974, kol.
1099 met noot C. VANDERMEULEN.

(66) Arb. Luik, 6 jan. 1972, J.T.T., 1973, blz. 207.

(67) W.R. ber. Brussel, 7 sept. 1964, T.S.R., 1965, blz. 139.

(68) Arb.h. Brussel, 12 juli 1972, R.W., 1973-1974, kol. 1099.

(69) Arb. Brussel, 25 mei 1972, Med. V.B.O., 1974, blz. 789.

(70) W.R. ber. Bergen, 13 sept. 1969, T.S.R., 1969, blz. 336.

zedes, omdat dit feit een gevaar betekent voor het personeel en het vertrouwen van de werkgever kan doen wankelen.(71)

Zelfs in een groot bedrijf kan de veroordeling van een werknemer wegens aanslag op de eerbaarheid van een zestienjarige opschudding verwekken, zeker wanneer deze persoon kandidaat was voor de verkiezing in de ondernemingsraad.(72) Zich overleveren aan prostitutie is een dringende reden, ook al gebeurt het nooit tijdens en ter gelegenheid van de uitvoering van het werk, noch in de buurt van de onderneming maar wel op een plaats waar klanten of personeelsleden van de onderneming het kunnen waarnemen.(73) Hetzelfde is waar voor een verkoopster met 20 jaar anciënniteit en een lofwaardig beroepsverleden, die zich in een zeer drukke straat overlevert aan prostitutie.(74) Onzedelijke liefkozingen van een gehuwde werkneemster buiten de uren maar in de onderneming met een andere werknemer die niet haar man is, zijn een verzuim aan de verplichtingen betreffende de goede orde en de tucht in de onderneming.(75) Het zonder schaamte en openlijk op de plaats van het werk tonen van een schuldige verhouding met een ander personeelslid is een dringende reden onder meer wegens de volharding na de gemaakte opmerkingen.(76)

534. De politieke opvattingen en de politieke activiteit schijnt buiten de bevelsmacht van de werkgever te vallen. Toch moet de werknemer weten dat hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn vrijheid vrijwillig heeft beperkt

(71) Arb.h. Luik, 28 juni 1971, J.L. 1971-1972, blz. 146.

(72) W.R. Charleroi, 8 okt. 1968, Med. V.B.N., 1970, blz. 82.

(73) W.R. Brussel, 22 feb. 1968, J.T. 1968, blz. 387.

(74) W.R. Brussel, 31 mei 1967, T.S.R., 1967, blz. 330.

(75) W.R. St. Niklaas, 28 nov. 1966, R.W., 1968-1969, kol. 1480.

(76) W.R. Nijvel, 13 maart 1964, T.S.R., 1966, blz. 191.

en dat hij ook bij het uitoefenen van enige politieke activiteit met zijn verplichtingen als werknemer zal moeten rekening houden.(77) Hierover vindt men weinig rechtspraak. Wel werd een politieke activiteit in de speciale oorlogsomstandigheden (78) en nadat het bewijs ervan voldoende gegeven was, als een dringende reden aangezien.(79) Een andere rechtbank kwam voor een gelijkaardig geval echter tot de omgekeerde conclusie.(80)

535. Directe inmenging in de gezinstoestand is slechts sinds de wijziging van de wetten op de arbeidsovereenkomsten door de wet van 21 november 1969 (81) onmogelijk . De tot dan toe veel voorkomende clausules dat de arbeidsovereenkomst automatisch zou eindigen bij het huwelijk of de zwangerschap werden slechts dan verboden.(82) De uitspraak van een rechtbank dat huwelijksclausules indruisen tegen de openbare orde en in strijd zijn met de goede zeden(83) werd nog in 1969 door het Hof van Cassatie vernietigd met de overweging dat de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden het principe van de vrijheid van overeenkomst handhaven en nergens verbieden een ontbindende voorwaarde in te lassen.(84) Zelfs de overweging dat de inlassing van een huwelijksclausule vier jaar na de aanvang van de arbeidsovereenkomst als nietig dient beschouwd omdat het geen vrij aangegane verbintenis is, doordat de

(77) J. STEYAERT, De arbeidsovereenkomst, blz. 442.

(78) Vergelijk de door de besluitwet van 23 aug. 1944 (B.S., 13 sept. 1944) ingevoerde regeling, waarbij antipatriotische gedragingen tijdens de oorlog als dringende redenen werden aangemerkt.

(79) W.R. Gent, 19 feb. 1945, Arb., 1946, blz. 537.

(80) W.R. Antwerpen, 24 okt. 1949, R.W., 1950-1951, kol. 840.

(81) B.S., 9 jan. 1970.

(82) Zie de huidige versie van de artt. 19quinquies wet A.O.W. en 21bis wetten A.O.B. waarin bepaald wordt dat dergelijke clausules nietig zijn.

(83) W.R. ber. Brussel, 20 jan. 1967, T.S.R., 1967, blz. 203 met noot R.V.; R.W., 1966-1967, kol. 1923.

(84) Cass. 16 sept. 1969, J.T.T., 1970, blz. 19 met noot G. M-S; R.W. 1969-1970, kol. 987.

werkneemster als economisch zwakkere partij, dergelijke clausule niet kan weigeren,(85) werd door het Hof vernietigd, omdat de enkele vermelding in het vonnis dat de werkneemster de economisch zwakke is de afpersing van de toestemming niet bewijst.(86)

536. De bevelsmacht van de werkgever kan ook de godsdienstige opvattingen aantasten. Welbekend is hier de clausule in het algemeen reglement van het katholiek onderwijs,(87) waarin bepaald wordt dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt wanneer het personeelslid niet langer leeft in overeenstemming met de beginselen van de christelijke moraal of de wetten van de katholieke kerk.(88) Aldus werd geoordeeld dat de algemene bekendheid van het burgerlijk huwelijk van een froebelonderwijzeres in een katholieke school met een uit de echt gescheiden man een dringende reden is, mede omdat de onderwijzeres verklaard had zich aan hoger genoemd reglement te onderwerpen.(89) Deze uitspraak is lang geen uitzondering.(90)

-
- (85) W.R. ber. Brussel, 20 jan. 1967, T.S.R., 1967, blz. 203; R.W., 1966-1967, kol. 1923.
- (86) Cass. 2 mei 1969, T.S.R., 1969, blz. 261; R.W., 1968-1969, kol. 1929.
- (87) Art. 41, § 2 van het statuut van het lekenpersoneel van het katholiek onderwijs bepaalt : "De persoonlijke of gezinstoestanden die onverenigbaar zijn met de wetten van de christelijke moraal of de wetten van de katholieke kerk ernstig schenden, beëindigen van rechtswege elke verbintenis zonder opzegging en zonder vergoeding."
- (88) Zie meer over de betwistingen ter zake en over de juiste juridische kwalificatie en de gevolgen die aan deze clausule moeten gegeven worden in D. DUYSSENS, De algemene wijzen van beëindiging, in Arbeidsrecht, C.A.D., nr. II, 5, a.
- (89) W.R. Charleroi, 7 juli 1970, T.S.R., 1970, blz. 223; J.T.T., 1970, blz. 103.
- (90) Zie o.m. W.R. ber. Bergen, 15 sept. 1956, J.T., 1957, blz. 538; Arb. Bergen, 10 juni 1971, T.S.R., 1971, blz. 164; Arb. Hasselt, 16 april 1973, R.W., 1973-1974, kol. 391; Arb. Antwerpen, 31 maart 1974, T.S.R., 1971, blz. 129; Arb.h. Luik, 27 juni 1974, J.T.T., 1974, blz. 217.

Tot de tegenovergestelde conclusie kwam de rechtbank die moest oordelen over het huwelijk van een onderwijzeres in het katholiek onderwijs met een katholiek priester die zijn ambt had neergelegd. De rechtbank oordeelde dat moest rekening gehouden worden met de evolutie die de katholieke moraal en de wetten van de katholieke kerk in het verleden hadden doorgemaakt.(91) Een andere rechtbank bevond de betwiste clausule in strijd met de openbare orde omdat zij de werkgever toelaat in te grijpen in het privé leven van het personeel.(92)

537. Tot daar een overzicht van de rechtspraak in verband met de draagwijdte van de bevelsmacht van de werkgever ten aanzien van de werknemers. Dit onderzoek werd grotendeels gevoerd aan de hand van uitspraken die betrekking hadden op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om dringende redenen. Wanneer de rechtbanken oordeelden dat bepaalde feiten in bepaalde omstandigheden onvoldoende waren om een dergelijke beëindiging te rechtvaardigen, dan betekent dit echter niet dat er onvoldoende grond was om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van een opzeggingstermijn.(93) De beëindiging door middel van een opzeggings-termijn moet trouwens niet gemotiveerd worden.(94)
538. Het feit dat vooral een overzicht van uitspraken over dringende redenen werd gegeven heeft ook voor gevolg dat het moeilijk is algemene conclusies te trekken uit dit overzicht. Bij de beoordeling van dringende redenen zijn de

(91) W.R. ber. Antwerpen, 24 maart 1969, R.W., 1970-1971, kol. 911. Zie de noot van H. DE MEESTER in T.S.R., 1971, blz. 132 en diens studie in T.S.R., 1970, blz. 97.

(92) Arb.h. Brussel (afdeling Antwerpen), 4 mei 1973, R.W., 1973-1974, kol. 382.

(93) W.R. ber. Antwerpen, 23 okt. 1967, Med. V.B.N., 1970, blz. 1940.

(94) Cfr. infra § 2, IV van dit hoofdstuk.

omstandigheden van ieder geval afzonderlijk immers door-
slaggevend.(95) In ieder concreet geval behoudt de rechter
de volledige vrijheid van beoordeling.(96) Verwijzingen
naar gelijkaardige situaties moeten dus steeds zeer voor-
zichtig gehanteerd worden. Toch kan men stellen dat de
bevelsmacht van de werkgever vrij ver gaat. Binnen de
onderneming en in het kader van de arbeidsovereenkomst
zijn er niet zoveel beperkingen aan. Zij kan zelfs in
belangrijke mate binnendringen in het privé leven van de
werknemer.

§ 2. Aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst

539. Eens een arbeidsovereenkomst gesloten, staat de werknemer
in ondergeschikt verband ten overstaan van de werkgever
en kan de bevelsmacht van de werkgever vrij ver gaan. Het
sluiten van een arbeidsovereenkomst kan van die kant uit
voor een werknemer belangrijke gevolgen hebben. Ander-
zijds is het sluiten van een arbeidsovereenkomst een nood-
zaak voor heel wat personen, omdat het het enige middel is
om zich een inkomen te verzekeren.

Er moet daarom nagegaan worden of er reglementeringen op-
gesteld zijn voor het aangaan van een dergelijke overeenkomst.
Er moet vooral onderzocht worden in hoeverre de werkgever
vrij is in zijn beslissing tot aanwerving. Parallel daar-
mee stelt zich het probleem van de mogelijkheden die de
werkgever heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

(95) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 428.

(96) Om deze beoordelingsvrijheid optimaal te verwezenlijken,
werd een opsomming van dringende redenen uit de wet
op de A.O.W. geschrapt.

Zowel voor het aangaan als voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt eerst het algemeen beginsel onderzocht. Daarna worden enkele specifieke gevallen nader bekeken.

I. Vrijheid van aanwerven

540. In België geschiedt de aanwerving absoluut vrij. De persoonlijke vrije keuze van werkgevers en werknemers wordt geëerbiedigd.(97) Er is geen enkele algemene bepaling die hieraan enige beperking brengt. Hierbij moet wel voorbehoud gemaakt worden voor het verbod van kinderarbeid en het feit dat werkneemsters en jeugdige werknemers niet aan bepaalde werken mogen tewerkgesteld worden.(98) Daarnaast is er ook de zogenaamde eenheidswet van 14 februari 1961.(99) Deze wet had tot doel de economische expansie aan te moedigen. Een van de middelen die men daarvoor wou gebruiken was de organisatie van een politiek van tewerkstelling; Daarom werden onder meer aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening nieuwe bevoegdheden gegeven met betrekking tot beroepsopleiding en herscholing, tot hulp bij het samenstellen van het personeel van een onderneming, tot tegemoetkomingen bij het opnieuw installeren van werkloze werknemers, enz. Men wou echter verder gaan en daarom werd in navolging van sommige ons omringende landen (100) aan de Koning de bevoegdheid gegeven de indienstneming of het ontslag van werk-

(97) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 11.

(98) Arbeidswet van 16 maart 1971, artt. 6-10.

(99) Wet van 14 feb. 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel (B.S., 15 feb. 1961).

(100) Memorie van toelichting, Parl. doc. Kamer, 1959-1960, nr. 649/29.

werknemers of van sommige categorieën van werknemers aan een voorafgaande vergunning of aangifte te onderwerpen.(101)

Aldus werd bepaald:

"In zover de voorwaarden van de arbeidsmarkt het rechtvaardigen, kan de Koning bij een gemotiveerd en in Minister-raad overlegd besluit de aanwerving, de afdanking en het werkloos stellen gedurende een beperkte periode van werknemers of van sommige categorieën van werknemers, alsmede de invoering of de wijziging van een regime met gedeeltelijke arbeid afhankelijk stellen van een toelating of een voorafgaande aangifte.

Onder dezelfde voorwaarden kan Hij eveneens die werkgevers de verplichting opleggen de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in kennis te stellen van alle of van een gedeelte der betrekkingen die vacant zijn in hun ondernemingen."(102)

Deze wetsbepaling bleef tot nog toe echter dode letter, omdat in verband met de aanwervingen geen uitvoeringsbesluiten werden getroffen.(103)

541. Tenzij vormvereisten in verband met het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur en voor een bepaald werk, (104) bepalingen in verband met het inlassen van een proefbeding,(105) en bepalingen van de mate waarin minderjarigen bekwaam zijn om een arbeidsovereenkomst te sluiten (106) zeggen de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden niets over het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Voor bepaalde werknemers zijn

(101) Vergelijk bijvoorbeeld art. 7 van het "Buitengewoon Besluit arbeidsverhoudingen" in Nederland dat de Minister van sociale zaken de bevoegdheid geeft om het aangaan van bepaalde arbeidsovereenkomsten te doen afhangen van een toestemming van de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau.

(102) Wet 14 feb. 1961, art. 18.

(103) Er is wel een uitvoering i.v.m. de verplichting voor bepaalde werkgevers aangifte te doen van collectieve ontslagen. Zie daarover infra nr. 587.

(104) Wet A.O.W., art. 5bis; wetten A.O.B., art. 2.

(105) Wet A.O.W., art. 5ter; wetten A.O.B., art. 3.

(106) Wet A.O.W., art. 34; wetten A.O.B., art. 31.

er wel strengere bepalingen. Aldus moet een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers steeds schriftelijk worden aangegaan en moeten er bepaalde vermeldingen op straffe van nietigheid in voorkomen.(107) Daarnaast is er een minimumbemanning voor de binnenschepen bepaald.(108) Voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor zeelieden zijn er nog strengere voorwaarden. Aldus moet men ingeschreven zijn in een officieel register, drager zijn van een speciaal werkboekje, voldoen aan bepaalde gezondheidscriteria, enz.(109) Ook havenarbeid is gereguleerd, in die zin dat hij voorbehouden is aan bepaalde werknemers.(110) Een soortgelijke regeling geldt voor de diamantnijverheid.(111) Een arbeidsovereenkomst voor studenten moet steeds schriftelijk worden aangegaan.(112) Ook de reglementering voor de tewerkstelling van vreemdelingen, die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Gemeenschappen, dient vermeld.(113)

Al deze regelingen betreffen echter dergelijke speciale gevallen dat men er nauwelijks kan van beweren dat zij het algemeen beginsel van vrijheid van aanwerven aantasten. Er zij ook aan herinnerd dat de vrijheid van aanwerven in België niet beperkt wordt door zogeheten zekerheidsclausules. In België is immers ook de negatieve syndicale vrijheid beschermd.(114) Alhoewel de op de aantasting van die vrijheid voorziene strafsancties moeilijk toepasbaar zijn, toch vindt men weinig zekerheidsclausules waar-

-
- (107) Wet 1 april 1936 betreffende de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers (B.S., 16 april 1936), artt. 3, 5 en 6.
- (108) K.B. van 14 april 1937 (B.S., 28 april 1937).
- (109) Wet 5 juni 1928 betreffende de arbeidsovereenkomst voor zeelieden (B.S., 26 juli 1928), art. 1, 3-5; K.B. 9 april 1965 (B.S., 19 mei 1965), artt. 2, 6 e.v. en 40; M.B. 4 jan. 1966 (B.S., 20 jan. 1966), artt. 7 en 8; M.B. 7 april 1966 (B.S., 26 april 1966).
- (110) Wet 8 juni 1972 op de havenarbeid (B.S., 10 aug. 1972), artt. 1 en 3.
- (111) Wet van 30 dec. 1950 (B.S., 31 december 1950).
- (112) Wet 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten (B.S., 18 juni 1970) art. 3.
- (113) K.B. nr. 34 van 20 juli 1967 betreffende de tewerkstelling van vreemde werknemers (B.S., 29 juli 1967) en de uitvoeringsbesluiten ervan.
- (114) Wet 24 mei 1921 (B.S., 28 mei 1921).

door de aanwervingsvrijheid van de werkgever beperkt wordt. Dit onder meer omdat de vakorganisaties zelf geen voorstander zijn van dergelijke formules.(115)

542. In de collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderzochte sectoren vindt men weinig algemene bepalingen die betrekking hebben op de aanwervingen. In de gezondheidsector is er wel een bepaling waarin gesteld wordt dat bij de indiensttreding de anciënniteit die men reeds in een andere instelling verworven heeft in bepaalde voorwaarden en in zekere mate kan meegerekend worden.(116) Deze bepaling heeft echter eerder betrekking op de bezoldiging dan op de aanwerving zelf.

In de banksector wordt aan de ondernemingshoofden aanbevolen om de part-time betrekkingen die ontstaan of vrijkomen bij voorrang toe te wijzen aan in de onderneming tewerkgestelde personen, die van deze werkregeling wensen te genieten en die aan de gestelde eisen voldoen.(117) Wat het in dienst nemen van interimarissen betreft, is er bepaald dat de ondernemingen moeten vermijden een beroep te doen op uitzendarbeid. Indien de werkgever toch overweegt om in aanvulling van het vast aangeworven personeel een beroep te doen op een zeker aantal uitzendkrachten waarbij dit aantal een zekere belangrijkheid bereikt, moet hij voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging verwittigen. Deze verplichting valt echter weg wanneer de aanwerving van uitzendkrachten gebeurt in toevallige, tijdelijke en zich niet herhalende omstandigheden.(118)

(115) Cfr. supra nr. 483.

(116) C.A.O. 6 mei 1974.

(117) BANK-band, maart 1974, blz. 13.

(118) Ibid..

Zelfs in de banksector wordt de vrijheid van de werkgever om aan te werven wie hij wil niet essentieel geraakt. Wat de toewijzing van part-time betrekkingen betreft, geldt het slechts een aanbeveling. Bij de aanwerving van interimmerissen moet de syndicale afvaardiging slechts betrokken worden wanneer het om aanwervingen gaat waarvoor in feite ook vaste arbeidskrachten zouden kunnen in aanmerking komen. Bovendien moet de syndicale afvaardiging enkel verwittigd worden dat er dergelijke aanwervingen zullen gebeuren.

Om het beeld in verband met de vrijheid van aanwerven te vervolledigen moeten echter nog enkele speciale gevallen onderzocht worden.

II. Tewerkstelling van minder-validen.

543. Om de aanwervingsvrijheid van de werkgever te onderzoeken moet ruimere aandacht geschonken worden aan de wetgeving betreffende de tewerkstelling van minder-validen. De wet van 28 april 1958 betreffende de scholing, de omscholing en de sociale herscholing van minder-validen (119) was in deze kontekst inderdaad vrij revolutionair. Zij deed namelijk afbreuk van de patronale vrijheid aan te werven wie hij wil door te bepalen dat een zeker aantal minder-valide werknemers door bepaalde werkgevers moeten aangeworven worden. Deze wet werd echter afgeschaft door de reeds genoemde eenheidswet van 14 februari 1961.(120) De beginselen ervan werden echter opnieuw opgenomen in de wet van 16 april 1963.(121)

(119) B.S., 14 mei 1958.

(120) Zie meer hierover in J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 13.

(121) Wet 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van minder-validen (B.S., 23 april 1963).

Deze wet bepaalt :

"§ 1. Zijn verplicht een bepaald aantal minder-validen in de zin van artikel 1 van deze wet tewerk te stellen:
1° de particuliere ondernemingen en inzonderheid de nijverheids-, handels- en landbouwondernemingen;
2° de openbare besturen en de door de Koning aangewezen instellingen van openbaar nut.

De bij voorgaande lid bedoelde ondernemingen of instellingen moeten minstens twintig personeelsleden tellen om aan deze verplichting onderworpen te zijn.

§ 2. Na advies van het bevoegd paritair comité en, voor de bedrijfstakken waarvoor geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning, voor iedere bedrijfstak, het aantal minder-validen die moeten tewerkgesteld worden.

Dit aantal minder-validen wordt bepaald rekening houdend met de aard en het belang van de ondernemingen evenals met de verschillende graden van blijvende ongeschiktheid van de minder-validen.

De Koning bepaalt de uitvoeringsmaatregelen van deze paragraaf.

§ 3. Wat betreft de openbare besturen en de instellingen van openbaar nut bepaalt de Koning bij in Ministerraad overgelegd besluit het aantal minder-validen die moeten tewerkgesteld worden.

§ 4. De ondernemingsraad, of, bij diens ontstentenis, de syndicale afvaardiging van het personeel, evenals de door de Koning aangewezen ambtenaar waken over de maatregelen voorzien onder § 2."(122)

544. De uitvoeringsbesluiten in verband met de tewerkstelling van minder-validen zijn te vinden in de artikelen 88 tot 92 van het koninklijk besluit van 5 juli 1963.(123) Om het systeem te doen slagen zijn er enerzijds strafsancties tegen de werkgevers die zonder geldige redenen weigeren het door de Koning vastgestelde aantal minder-validen te werk te

(122) Wet 16 april 1963, art. 21.

(123) B.S., 13 juli 1963.

stellen.(124) Anderzijds wordt het systeem aantrekkelijker gemaakt voor de werkgevers door tegemoetkomingen te voorzien voor de werkgevers die minder-validen tewerkstellen. Aldus wordt bepaald :

"Met het oog op de plaatsing kan het rijksfonds (voor sociale reclassering van minder-validen):

1° ...

2° aan de werkgevers die minder-validen tewerkstellen, een tegemoetkoming verlenen:

a) in de kosten tot aanpassing van een arbeidspost, die door de toestand van de minder-valide is gerechtvaardigd;
b) in het loon en de sociale lasten, in zover deze werkgevers deze tegemoetkoming niet kunnen genieten ten laste van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening."(125)

545. Niettegenstaande dit alles moet men constateren dat de praktische toepassing van deze wettelijke verplichting veel te wensen overlaat. Reden is onder meer het feit dat een groot aantal paritaire comités in deze materie pro-forma beslissingen namen, terwijl anderen nog geen beslissingen namen.(126) Deze wetsbepalingen konden aldus geen praktische uitvoering krijgen. Dat de toestand voor de minder-validen qua tewerkstelling nochtans niet zo rooskleurig is, wordt onder meer bewezen door de gemeenschappelijke verklaring over de reclassering van de minder-validen die op 27 mei 1970 door werkgevers- en werknemersorganisaties werd ondertekend.(127) Het valt op dat in deze verklaring niet eens naar de verplichting in de hier besproken wet wordt verwezen. Er wordt evenmin een directe verplichting voor de werkgevers in opgenomen

(124) Wet 16 april 1963, artt. 31-35; wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten (B.S., 13 juli 1971), art. 1, 15°.

(125) K.B. 5 juli 1963, art. 85.

(126) De bedrijvigheid van het A.C.V., 1966-1968, Brussel, 1968, blz. 336.

(127) Zie de tekst van deze verklaring in De Bedrijvigheid van het A.C.V. 1968-1970, Brussel, 1970, blz. 326-328.

in verband met de aanwerving van minder-validen. Wel wordt er gezegd dat elk vooroordeel in verband met de tewerkstelling van de minder-validen moet verbannen worden en dat er niet de minste discriminatie mag gemaakt worden tussen de werknemers met dezelfde beroepsbekwaamheid, of zij al dan niet minder-validen zijn. Er wordt nog aan toe gevoegd dat de werkgevers er moeten over waken alles in het werk te stellen om in de mate van het mogelijke de aanpassing te verzekeren van de arbeidsposten aan de mogelijkheid van de minder-valide werknemers.(128)

546. In twee van de onderzochte sectoren is eveneens sprake van de tewerkstelling van minder-validen. In de metaalverwerkende nijverheid werd in 1973 overeengekomen een studiec ommissie op te richten om het vraagstuk van de tewerkstelling van minder-validen in de bedrijven te onderzoeken. Er werd toen overeengekomen dat de werkzaamheden van deze commissie op 30 juni 1973 zouden beëindigd zijn.(129) Dit was blijkbaar niet het geval, want in de collectieve arbeidsovereenkomst voor 1974 werden de verbintenissen in dit verband die voortvloeiden uit de overeenkomst van 1973 bevestigd. In 1974 verbonden de partijen er zich toe de onderzoeksprocedures en de studie van het vermeld probleem te bespoedigen.(130) In de collectieve arbeidsovereenkomst voor 1975 wordt de werking van dezelfde studiec ommissie opnieuw bevestigd. Nu wordt eraan toegevoegd dat de partijen er zich toe verbinden "al het mogelijke te doen om het onderzoek van deze problemen te bespoedigen en om hun werkzaamheden tegen eind 1975 af te sluiten".(131)

(128) Gemeenschappelijke verklaring van 27 mei 1970, punt 2.

(129) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 13.

(130) C.A.O. 15 jan. 1974, art. 4.

(131) C.A.O. 1975, art. 8.

In de banksector is er een aanbeveling in verband met de tewerkstelling van minder-validen. "Wanneer een betrekking - die door een minder-valide kan bekleed worden - ontstaat of vrijkomt, verdient het aanbeveling dat de ondernemingshoofden informatie inwinnen bij het Nationaal Fonds voor Herclassering der Minder-validen om na te gaan of er tussen de personen, bij dit fonds als werkzoekende opgegeven, een kandidaat voorkomt die beantwoordt aan de vereisten voor deze betrekking."(132)

547. In verband met de tewerkstelling van minder-validen kan men stellen dat er lofwaardige pogingen werden ondernomen om de tewerkstelling van deze werknemers te bevorderen. Omdat praktische verwezenlijkingen over het algemeen uitbleven werd de vrijheid van de werkgever om aan de werven wie hij wil echter niet aangetast.

III. Criteria van aanwerving en afdanking.

548. De aanwervingsvrijheid van de werkgever is beperkt door de bevoegdheid van de ondernemingsraad in verband met de criteria van aanwerving. Bij de bespreking hiervan kan tegelijkertijd de overgang gemaakt worden naar de vrijheid van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, aangezien de ondernemingsraad gelijkaardige bevoegdheden heeft ten aanzien van de afdankingen als de aanwervingen.

De ondernemingsraad heeft de bevoegdheid om de algemene criteria te onderzoeken die in geval van afdanking en aanwerving gevolgd worden.(133) De ondernemingsraad heeft

(132) Bank-band, maart 1974, blz. 13.

(133) Wet 20 sept. 1948, art. 15, e.

enkel een onderzoeksoopdracht ten aanzien van de algemene criteria die gevolgd worden. De aanwerving en de afdanking van individuele gevallen valt niet onder zijn bevoegdheid. (134) Het is duidelijk dat deze bepaling de effectieve bevoegdheid van de werkgever om aan te werven en af te danken wie hij wil niet aantast. (135)

549. Deze bevoegdheid van de ondernemingsraad werd uitgebreid door het nationaal akkoord van 16 juli 1958, waarvan de bepalingen momenteel opgenomen zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9. Daarin wordt bepaald dat de ondernemingsraad de te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden, vaststelt. (136) In plaats van een adviesrecht heeft de ondernemingsraad hier een beslissingsrecht. Het betreft echter niet de eerste aanwervingen. Enkel de afdankingen en de wederaanwervingen. (137)

1

In deze kontekst moet aan de termen "economische of technische omstandigheden" een ruime interpretatie gegeven worden. (138) Het gaat om omstandigheden die betrekking hebben op alle onpersoonlijke redenen, met andere woorden op redenen die niet in de persoon van de werknemer te vinden zijn. (139)

550. Niettegenstaande deze ruime interpretatie, toch wordt de beslissingsmacht van de werkgever slechts in geringe mate beperkt. Er wordt immers uitdrukkelijk aan toegevoegd dat

(134) Cfr. supra nr. 328.

(135) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 130; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 62; R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 214.

(136) C.A.O. nr. 9, art. 12.

(137) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 67.

(138) Cfr. supra nr. 330.

(139) R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 34.

deze opdracht van de ondernemingsraad geenszins beperkingen stelt aan "de verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd om de organisatie en de gang van de onderneming te verzekeren.... Derhalve brengt zij niet in het gedrang het gezag van het ondernemingshoofd om te beslissen in welke gedeelten van de onderneming, voor welke functies en voor welke kwalificaties, deze afdankingen zullen moeten plaats hebben."(140)

Het komt er dus op neer dat de ondernemingsraad de rangorde kan opstellen van de door te voeren afdankingen en wederaanwervingen waartoe het ondernemingshoofd eigenmachtig beslist heeft.(141) Bovendien werd er reeds vroeger op gewezen dat slechts in één derde van de ondernemingen de ondernemingsraad van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.(142)

551. In het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden en in de banksector werden in een collectieve arbeidsovereenkomst bepalingen opgenomen over de criteria bij ontslag en wederindienstneming. In het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden luidt het :

"Zonder principieel aan het gezag van de werkgevers te willen tornen en om de vastheid van betrekking te verzekeren naargelang de economische mogelijkheden van de ondernemingen, is het wenselijk dat, bij gebeurlijk ontslag van bedienden, bepaalde regelen van billijkheid in acht genomen worden.

(140) C.A.O. nr. 9, kommentaar bij art. 12.

(141) G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheden van de ondernemingsraden, blz. 136; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 67.

(142) P. GEVERS, Medebeheer, arbeiderscontrole ... variaties rond eenzelfde thema, "industriële democratisering", in Bulletin 4, Instituut voor Arbeidsrecht, 1973, blz. 25.

Zie meer over dit alles supra nrs. 328-331.

Aanbevolen wordt, wanneer bijzondere economische omstandigheden, tot het ontslaan van bedienden nopen, een orde van voorrang in acht te nemen, waarbij onder meer wordt gelet op de bekwaamheid, de verdienste, de leeftijd, de dienstjaren en de gezinslast.

Bij wederindienstneming zal evenzo voorrang gegeven worden aan ontslagen bedienden, maar dan in omgekeerde orde als voorzien voor het ontslag."(143)

In de banksector gaat het om een ongeveer identieke tekst die weliswaar niet in de vorm van een aanbeveling gesteld is. Bovendien wordt eraan toegevoegd dat een ontslag om bijzondere economische omstandigheden vooraf ter kennis van de syndicale afvaardiging moet gebracht worden.(144)

In beide sectoren wordt er niets toegevoegd aan de bevoegdheid die de ondernemingsraden op dit gebied hebben, tenzij voor de banken de verplichting om bedoelde ontslagen vooraf aan de syndicale afvaardiging mee te delen. Er worden dan ook geen bijkomende beperkingen gesteld aan de aanwervings- en afdankingsvrijheid van de werkgever.

IV. Afdankingen moeten niet gemotiveerd worden.

552. Alhoewel de realisatie van de vastheid van betrekking één van de hoofddoeleinden is van het Belgisch arbeidsrecht in het algemeen en van de wetten op de arbeidsovereenkomsten in het bijzonder,(145) toch zijn er in deze wetten geen bepalingen die de vrijheid van de werkgever om af te danken

(143) C.A.O. 14 dec. 1973, aanbevelingen.

(144) Bank-band, maart 1974, blz. 17.

(145) R. BLANPAIN, Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging, in Arbeidsblad, nov. 1955.

wie hij wil, beperken. De wetten op de arbeidsovereenkomsten bepalen uitdrukkelijk dat louter door de wil van één der partijen een einde kan gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.(146) Deze wetten beperken er zich toe vormvereisten op te stellen voor het geven van een geldige opzegging,(147) en opzeggingstermijnen te bepalen voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.(148) Alhoewel deze vormvereisten strikt moeten nageleefd worden,(149) en alhoewel er, tenminste voor de bedienden, vrij lange opzeggingstermijnen zijn voorzien,(150) toch kan men stellen dat de vastheid van betrekking in het Belgische arbeidsrecht slecht gereëaliseerd is, omdat op geen enkel ogenblik de werkgever een afdanking moet motiveren.(151) Het vermelden van de redenen tot afdanking op het afdankingsbewijs - het formulier C 4 - doet hieraan geen afbreuk. Het betreft immers enkel een verplichting in het kader van de werkloosheidsreglementering en impliceert geenszins de noodzaak van motivering op het contractueel vlak.(152)

(146) Wet A.O.W., art. 16, 3°; wetten A.O.B., art. 14, eerste lid.

(147) Wet A.O.W., art. 19, § 1; wetten A.O.B., art. 14.

(148) Wet A.O.W., art. 19, § 2; K.B. van 13 juli 1973 tot verlenging van sommige opzeggingstermijnen vastgesteld bij wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (B.S., 18 juli 1973); wetten A.O.B., art. 15.

(149) Zie o.m. J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 392-396 en de daar veelvuldig geciteerde rechtspraak.

(150) Zie een overzicht uit de rechtspraak van opzeggings-termijnen voor "hogere" bedienden in J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 411-417.

(151) R. BLANPAIN, Na vijftig jaar arbeidsovereenkomst voor bedienden ... Bediende waarheen ?, Antwerpen, 1972, blz. 54; R. BLANPAIN, Analyse en kritiek van het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten in R.W., 1974-1975, kol. 1099-1100.

(152) C. QUISTHOUDT, De "willekeurige afdanking", in Bulletin 1, Instituut voor Arbeidsrecht, 1970, blz. 55.

553. Motivering van de afdanking is nochtans niet ongewoon. Reeds in 1963 deed de Internationale Arbeidsorganisatie te Genève een aanbeveling waarin gesteld werd dat iedere afdanking moet gemotiveerd zijn door een geldig motief, gesteund hetzij op de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, hetzij op noodwendigheden voortvloeiend uit de werking van de onderneming.(153) Uit een recent verslag van de Commissie van Deskundigen blijkt dat niet minder dan vijfenveertig landen deze aanbeveling hebben opgevolgd.(154)

Ook op het vlak van de Europese Gemeenschappen wordt de motivering van de afdanking aanbevolen. In een verslag over de "in het arbeidsrecht van de lidstaten van de Europese Gemeenschappen vervatte bepalingen ten gunste van de werknemers in geval van ontslag", wordt onder de titel "redenen tot ontslag" gesteld :

"Een verplichting tot motivering van het ontslag, dit wil zeggen de verplichting voor de werkgever om aan de werknemer langs schriftelijke weg en in een nader bepaalde vorm de redenen van diens ontslag mede te delen, welke mededeling kan dienen voor een objectief, eventueel gerechtelijk onderzoek, waarbij de bewijslast voor de rechtmatigheid van het ontslag aan de werkgever op te leggen ware, lijkt voor alle landen van de gemeenschap een na te streven grondregel van het ontslagrecht te zijn."(155)

554. Niettegenstaande dit alles is in België de werkgever nog steeds niet verplicht mee te delen waarom hij een werknemer afdankt. Ook niet na de wijziging die de wet van 21 november 1969 (156) bracht aan de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden in verband met de willekeurige afdanking. Sindsdien wordt de werkgever verplicht tot het betalen van een schadevergoeding wanneer hij een werkman die voor onbepaalde duur is aangeworven, op willekeurige wijze afdankt.(157) Deze schadevergoeding is gelijk aan

(153) I.A.O., aanbeveling nr. 119.

(154) I.L.O., Termination of Employment. General survey by the committee of experts on the application of conventions and recommendations, Geneva, 1974, blz. 15.

(155) Aangehaald in R. BLANPAIN, Analyse en kritiek, kol. 1100.

(156) Wet 21 nov. 1969, (B.S., 9 jan. 1970), art. 16.

(157) Wet A.O.W., art. 24ter.

het geleden nadeel zonder dat zij lager mag zijn dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn.(158)

Er is geen sprake van een motivering van de afdanking. In het oorspronkelijk amendement op het wetsontwerp tot wijziging van de wetten op de arbeidsovereenkomsten dat tot de hier besproken verandering zou leiden, was dit nochtans wel het geval.(159) Bij subamendement werd de passus waarin sprake was van motivering echter verworpen. Als verantwoording werd aangevoerd dat het opgeven van de redenen die oorzaak zijn van het ontslag, zou kunnen leiden tot moeilijkheden met de werkloosheidsreglementering. Een dergelijke opgave zou tot de conclusie kunnen leiden dat de werknemer niet vrijwillig werkloos is, aangezien hij afgedankt werd om een reden afhankelijk van zijn wil.(160)

De werkman heeft recht op een bijkomende schadevergoeding wanneer hij "willekeurig" wordt afgedankt. Van dit begrip werd slechts een zeer onduidelijke omschrijving gegeven.(161) Duidelijk is dat het begrip elementen van misbruik van recht inhoudt.(162) Er werd echter herhaaldelijk de nadruk op gelegd dat men zich niet mag beperken tot een strikt limitatieve draagwijdte van het begrip rechtsmisbruik.(163)

(158) De opzeggingstermijn voor een werkman is momenteel maximum 56 dagen. (Wet A.O.W., art. 19, § 2) De minimaal gegarandeerde schadevergoeding is dus hoogstens het loon van 112 dagen.

(159) Amendement Nyffels, Parl. doc. Kamer, 1966-1967, nr. 407.

(160) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/7, blz. 39.

(161) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 473; C. QUIST-HOUDT, De "willekeurige afdanking", Bulletin 1, blz. 62.

(162) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/7, blz. 46. In de franse tekst van art. 24ter is trouwens sprake van "l'employeur qui licencie abusivement".

(163) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/7, blz. 47.

Uit de in de voorbereidende werken gegeven voorbeelden is het onmogelijk een algemene lijn te trekken, zodat het vooral de rechtspraak is die meer duidelijkheid in deze aangelegenheid moet brengen. (164)

Aangezien geen specifieke regelen zijn opgenomen in verband met de bewijslast, geldt het algemeen beginsel dat de eisende partij de gegrondheid van haar eis moet bewijzen. Het is dus aan de werknemer te bewijzen dat hij willekeurig werd afgedankt. (165) Niettegenstaande de werkgever niet verplicht is de redenen van de afdanking mee te delen, moet de werknemer aantonen dat de door de werkgever gebruikte reden onjuist is en dat de afdanking willekeurig is. (166) In de praktijk voorwaar niet steeds een gemakkelijke opgave.

555. Sinds de invoering van de regeling over de willekeurige afdanking zijn er heel wat rechterlijke uitspraken over deze materie. Hieruit blijkt dat de rechtspraak het begrip "willekeurige afdanking" volledig kadert in de algemene theorie van het misbruik van recht. (167) Zoals gezegd blijkt nochtans uit de voorbereidende werken dat het de bedoeling was van de wetgever een ruimere inhoud te geven aan dit begrip. Deze interpretatie van de arbeidsrechtbanken betekent in feite dat de "innovatie" door de wet van 21 november 1969 niet zoveel veranderd

-
- (164) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 473-174;
C. QUISTHOUDT, De "willekeurige afdanking", Bulletin 1, blz. 62.
- (165) C. QUISTHOUDT, De "willekeurige afdanking", Bulletin 1, blz. 63.
- (166) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/7, blz. 42.
- (167) C. QUISTHOUDT, De willekeurige afdanking, in Bulletin 5, Instituut voor Arbeidsrecht, 1974, blz. 61.
Zie aldaar een overzicht van de uitvoerige rechtspraak sinds de wet van 21 nov. 1969, blz. 49-62.

heeft aan de vroegere situatie. Ook vóór de wet van 1969 konden ontslagen werknemers immers een bijkomende vergoeding bekomen indien zij konden bewijzen dat de werkgever zijn afdankingsrecht had misbruikt. Er zijn trouwens verschillende uitspraken bekend waarin bijkomende schadevergoeding werd toegekend op deze basis.(168)

Deze enge interpretatie betekent ook dat er in wezen op dit punt niet zoveel verschil bestaat tussen de situatie van een werkman en een bediende. De regeling over de willekeurige afdanking werd enkel opgenomen in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, niet in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Men ging er ongetwijfeld van uit dat de bedienden door de langere opzeggingstermijnen of de hogere vervangende vergoedingen voldoende beschermd waren.(169) Dit neemt echter niet weg dat een afgedankte bediende evenzeer een beroep kan doen op de theorie van het rechtsmisbruik.(170)

Voor een werkman is dan het enige verschil met de vroegere situatie of met de huidige situatie van een bediende, dat hij, door een beroep te doen op de figuur van de willekeurige afdanking, een minimum schadevergoeding krijgt, ook wanneer hij zijn geleden schade niet kan bewijzen. Gezien het forfaitair karakter van de minimumvergoeding komt het bestaan en de grootte van de geleden schade in

-
- (168) W.R. ber. Luik, 15 juli 1950, T.S.R., 1951, blz. 184; W.R. Ieper, 22 nov. 1955, T.S.R., 1958, blz. 72; W.R. Moeskroen, 18 jan. 1962, T.S.R., 1962, blz. 121; W.R. Brussel, 27 okt. 1961, T.S.R., 1962, blz. 372 en J.T., 1962, blz. 639; W.R. Brussel, 24 april 1963, T.S.R., 1963, blz. 125; Arb.h. Luik, 14 feb. 1974, T.S.R., 1974, blz. 419.
- (169) C. QUISTHOUDT, De willekeurige afdanking, Bulletin 5, blz. 55.
- (170) Ibid., blz. 61.

vele uitspraken niet eens aan bod.(171) Een bediende die zich beroept op de klassieke figuur van het rechtsmisbruik moet zijn schade bewijzen.

556. Het invoeren van het begrip willekeurige afdanking heeft geen wezenlijke veranderingen gebracht. Wel deed het de rechtspraak een enorme uitbreiding nemen. Vóór de wet van 21 november 1969 werd de theorie van het rechtsmisbruik bij afdankingen slechts uitzonderlijk toegepast.(172) Na 1969 kwam er een lawine van vonnissen en arresten.

Dit betekent nochtans niet dat de vrijheid van de werkgever om af te danken nu beperkter is dan vóór 1969. De regeling over willekeurige afdanking betekent geen afdankingsverbod. Nergens wordt de werkgever verplicht een willekeurig afgedankte werknemer opnieuw in dienst te nemen. De werkgever kan enkel veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding. Hij kan nog steeds willekeurig afdanken. Het kost alleen meer geld.

557. Belangrijker is dat de betekenis die aan het begrip willekeurige afdanking gegeven wordt de werkgever ruime mogelijkheden laat om zijn afdankingsvrijheid uit te oefenen. Reeds uit de in de voorbereidende werken geciteerde voorbeelden blijkt immers dat een afdanking om economische redenen geen willekeurige afdanking is en dat over het al dan niet aanwezig zijn van redenen van economische aard, enkel de werkgever kan oordelen.(173)

(171) In de meeste gevallen wordt automatisch de forfaitaire minimum vergoeding toegekend (C. QUISTHOUDT, De willekeurige afdanking, Bulletin 5, blz. 61).

(172) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 472-473; TAQUET - WANTIEZ, L'abus de droit de rupture, in J.T., 1972, blz. 1 e.v.

(173) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/7, blz. 42.

Een gelijkaardig standpunt kwam herhaaldelijk in de rechtspraak tot uiting. Enkele voorbeelden kunnen dit staven. Zo werd beslist dat een afdanking niet willekeurig is wanneer zij gebeurt om economische redenen waarover alleen de werkgever oordeelt.(174) Enkel de werkgever oordeelt over de richting, de organisatie en de leiding van de onderneming. De rechter kan zich niet mengen in de leidingsmacht van de onderneming.(175) De werkgever beschikt principieel over de beslissingsbevoegdheid omtrent de maatregelen welke voor de goede gang van zaken in de onderneming vereist zijn. Aldus kan hij maatregelen treffen tot ontslag van een werknemer overeenkomstig de wettelijke voorschriften betreffende de opzeggingstermijnen, op voorwaarde dat de beslissing tot ontslag genomen wordt in het belang van de onderneming en niet ter versterking van enige persoonlijke genoegdoening.(176) Bij de huidige stand van de wetgeving is het ondernemingshoofd alleen rechter over de technische redenen welke hem ertoe kunnen doen besluiten af te zien van de medewerking van een loontrekkende die hij onbekwaam acht of die hem niet voldoet.(177) Daarnaast zijn er nog heel wat uitspraken waarin de eis tot schadevergoeding wegens willekeurige afdanking wordt afgewezen omdat de afdanking niet in strijd wordt geacht met het belang van de onderneming.(178) Impliciet of expliciet wordt in al deze vonnissen of arresten aanvaard

-
- (174) Arb. Brussel, 4 juni 1971, J.T.T., 1971, blz. 153; Arb. Luik, 26 juni 1972, T.S.R., 1972, blz. 220.
(175) Arb.h. Luik, 7 feb. 1972, J.T.T., 1973, blz. 173.
(176) Arb.h. Brussel, (afdeling Antwerpen), 5 nov. 1973, R.W., 1973-1974, kol. 1328.
(177) Arb. Luik, 25 maart 1974, Med. V.B.O., 1975, blz. 639.
(178) Arb. Luik, 25 jan. 1971, J.L., 13 dec. 1971, blz. 95; Arb. Dendermonde, 19 feb. 1971, R.W., 1971-1972, kol. 246; Arb. Luik, 26 juni 1972, T.S.R., 1972, blz. 220; Arb.h. Luik, 7 feb. 1971, J.L., 4 nov. 1972, blz. 36; Arb. Dinant, (afdeling Philippeville), 8 dec. 1972, onuitgegeven; Arb.h. Gent, 11 april 1973, onuitgegeven.

dat het oordeel over het belang van de onderneming tot het juridisch monopolie van de werkgever behoort.(179)

Met een dergelijke interpretatie kan de toepassing van de regeling over de willekeurige afdanking weinig afbreuk doen aan de beslissingsmacht van de werkgever inzake afdankingen.

V. Voor bepaalde categorieën van werknemers zijn de afdankingen bemoeilijkt

558. De tewerkstelling van bepaalde categorieën van werknemers wordt beter beschermd doordat de afdanking van deze werknemers bemoeilijkt werd. Dit is onder meer het geval met werknemers wiens arbeidsovereenkomst geschorst is. Over het algemeen kan een werkgever een arbeidsovereenkomst tijdens een schorsing opzeggen, maar de opzeggingstermijn begint pas te lopen wanneer de schorsing een einde heeft genomen.(180) De werkgever heeft echter de mogelijkheid de opzeggingstermijn te vervangen door een schadevergoeding die gelijk is aan het loon van de opzeggingstermijn.(181) Indien de werkgever voor deze tweede manier van beëindiging van de arbeidsovereenkomst opteert, heeft hij tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst dezelfde mogelijkheden als tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Daarom moet hier vooral aandacht gegeven worden aan schorsingsgevallen waar de werkgever in bepaalde gevallen verboden wordt de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Aldus kregen zwangere vrouwen en werknemers die hun militaire

(179) Zie ook C. QUISTHOUDT, De willekeurige afdanking, Bulletin 5, blz. 59.

(180) Cfr. wet A.O.W., art. 28bis, c; wet A.O.B., art. 11.

(181) W.R. ber. Bergen, 13 juli 1970, J.T.T., 1971, blz. 58.

dienstplicht vervullen een bijkomende bescherming. Ook de leden en de kandidaatleden van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de syndicale afgevaardigden kregen een bijzondere bescherming tegen ontslag.

1. Zwangere vrouwen.

559. Voor de afdanking van een zwangere vrouw zijn speciale regelen voorzien. "De werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode,(182) behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn."(183) Er is geen absoluut verbod om zwangere vrouwen af te danken. Men wou de zwangere werkneemsters niet te veel bevoordelen ten opzichte van de andere werkneemsters. Daarom zijn afdankingen voor economische en technische redenen, en voor redenen die hun oorsprong vinden in de gedragingen van de werkneemsters, zoals bijvoorbeeld het gebrekkig uitvoeren van het werk, toegelaten.(184)

(182) Er is een verplichte rustperiode van 8 weken na de bevalling. Op verzoek van de werkneemster kan deze rustperiode verlengd worden met de periode waarin de vrouw gewerkt heeft gedurende de zes weken die de bevalling vooraf gingen (Arbeidswet, 16 maart 1971, B.S., 30 maart 1971, art. 39)

(183) Arbeidswet, art. 40, lid 1 en 2.

(184) N.A.R., advies nr. 231 van 5 mei 1966, blz. 5; Parl. doc. Kamer, 1966-1967, nr. 407, blz. 9.

Zoals uit de tekst van de wet zelf volgt, is het wel de werkgever die moet bewijzen dat dergelijke redenen voorhanden zijn.(185)

560. Zelfs wanneer de werkgever dergelijke redenen niet kan bewijzen, behoudt hij toch de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit kan hij mits de betaling van een brutoloon van drie maanden, de sanctie die in de wet voorzien is voor een onrechtmatige contractbreuk.(186) Deze vergoeding is evenwel cumuleerbaar onder meer met de vergoedingen die aan de werkneemster verschuldigd zijn wegens contractbreuk.(187) Aangezien de werkgever "geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking", is een beëindiging door middel van een opzeggingstermijn niet mogelijk. Naast de forfaitaire vergoeding van drie maand brutoloon zal de werkgever ook steeds de vergoeding voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn en zonder dringende reden moeten betalen, zijnde het loon van de opzeggingstermijn waarop de werkneemster recht had.(188)

2. Militaire dienst

561. Een gelijkaardige regeling geldt voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende de militaire dienst of gedurende gebeurtenissen die daarmee verband houden. Tenzij tijdens de proefperiode is het de

(185) De werkneemster kan de realiteit van dergelijke redenen betwisten, maar dan heeft zij de bewijslast. Zie G. DE BROECK, Het afdankingsverbod voor bepaalde categorieën beschermde werknemers, in Bulletin 5, Instituut voor Arbeidsrecht, 1974, blz. 82.

(186) Arbeidswet, art. 40, lid 3.

(187) Ibid.; Zie ook G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 82-83.

(188) Wet A.O.W., art. 22; wet A.O.B., art. 20.

werkgever verboden eenzijdig een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst vanaf het ogenblik dat hij door de werknemer in kennis werd gesteld van de datum van zijn oproeping of wederoproeping tot een maand nadat de werknemer met onbepaald verlof werd gezonden. Hetzelfde verbod geldt ook tijdens het verblijf in een recruterings- en selectiecentrum; tijdens de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger; tijdens de hospitalisatie in een militaire inrichting tengevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven; tijdens de dienst volbracht bij de civiele bescherming als vervanging van de legerdienst; (189) tijdens de wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de normale dienstdiensttijd en die een bepaalde periode niet overschrijdt, op voorwaarde dat de werkgever uiterlijk één maand vóór de wederdienstneming hiervan behoorlijk door de werknemer op de hoogte werd gebracht. (190)

562. Het is slechts een beperkt afdankingsverbod. Er wordt bepaald dat buiten het geval van dringende redenen, de arbeidsovereenkomst nog kan beëindigd worden om een voldoende reden. (191) Of er een voldoende reden is, wordt overgelaten aan de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbank. Het mag echter in geen geval gaan om een reden die verband houdt met de opgesomde gebeurtenissen die op de militaire dienst betrekking hebben. (192) Een voldoende

(189) Zie art. 2, § 5 en hoofdstuk XIII van de op 30 april 1962 gecoördineerde dienstplichtwetten (B.S., 9 mei 1952)

(190) Wet A.O.W., art. 28quinquies, § 1 en 2; wetten A.O.B., art. 7, § 1 en 2.

(191) Normaal zou men kunnen verwachten dat er steeds een voldoende reden moet zijn voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

(192) Wet A.O.W., art. 28 quinquies, § 2, tweede lid; wetten A.O.B., art. 7, § 2, tweede lid. Zie ook A. COLENS, Le contrat d'emploi, Brussel, 1973, blz. 145; J. STEYAERT Arbeidsovereenkomst, blz. 349.

reden geeft evenwel enkel het recht om een geldige opzegging te betekenen. Anders dan bij een dringende reden geeft het de werkgever niet het recht om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Er moet steeds een opzeggingstermijn zijn, die eventueel kan geschorst worden door de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de militaire dienst.(193)

Een afdanking in strijd met deze regelen geeft de werknemer geen recht op zijn betrekking. Hij heeft enkel recht op een tweevoudige schadevergoeding voor wederrechtelijke contractbreuk. Met andere woorden hij heeft recht op een vergoeding die overeenstemt met het loon van de opzeggingstermijn waarop hij recht had.(194) Dit onafhankelijk van het feit of de arbeidsovereenkomst met of zonder opzeggingstermijn beëindigd werd. De vergoeding moet ook in het tweede geval betaald worden, omdat in de hoger beschreven gevallen geen opzegging kan gegeven worden. Een gegeven opzegging is dus nietig.(195)

Daarnaast heeft de onrechtmatig ontslagen werknemer eventueel recht op het loon van de beschermde periodes vóór en na de militaire dienst gedurende dewelke hij wegens het ontslag niet werd tewerkgesteld. Deze vergoeding mag echter voor bedienden niet hoger zijn dan het loon van zes maanden (196) en voor werklieden niet hoger dan het loon van drie maanden.(197) Deze vergoeding is cumuleerbaar met de vorige.(198)

(193) P. HORION, Suspension du travail et salaire garanti, Luik, 1963, blz. 110.

(194) Wet A.O.W., artt. 28quinquies, § 4 en 22; wetten A.O.B., artt. 7, § 4 en 20.

(195) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 350.

(196) Wetten A.O.B., art. 7, § 4.

(197) Wet A.O.W., art. 28quinquies, § 4.

(198) Parl. doc. Kamer, 1963-1964, nr. 686, blz. 3; Parl. doc. Senaat, 1963-1964, nr. 194, blz. 3.

3. Leden ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen

563. Een bescherming van de betrekking zelf door het voorzien van een mogelijkheid tot reïntegratie vindt men in het Belgisch arbeidsrecht enkel in de regeling ter bescherming van de leden en de kandidaten van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Dit is wellicht het gevolg van het feit dat men door deze regeling niet alleen individuele werknemers wou beschermen, maar ook de instelling zelf waarvan deze werknemers lid waren.(199) De nu volgende beschrijving zal echter aantonen dat ook in deze gevallen af-danking mogelijk is.

De wet van 20 september 1948 bepaalt :

"De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité zijn erkend."(200)

De wet van 10 juni 1952 bevat wat de leden en de kandidaten van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, een identieke bepaling.(201)

(199) Zie het wetsvoorstel Major d.d. 19 jan. 1950, Parl. doc. Kamer, 1949-1950, nr. 174. Vgl. J. STEYAERT, Stabiliteit van betrekking en bescherming van afgevaardigden, in Actuele problemen van Sociaal recht, Leuven, 1966, blz. 87-90.

(200) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 2, lid 1.

(201) Wet 10 juni 1952; art. 1bis, § 2, lid 1.

Leden en kandidaten van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen hebben trouwens dezelfde bescherming tegen ontslag als de leden van de ondernemingsraad. Vergelijk de identieke redactie, met uitzondering van de verwijzingen, van wet 20 sept. 1948, art. 21, § 2 tot 10 en wet 10 juni 1952, art. 1bis, § 2 tot 10. Bij de verdere behandeling volstaat het daarom enkel te verwijzen naar de bescherming van de leden van de ondernemingsraad. Wat de rechtspraak betreft kan daarom ook zonder onderscheid een beroep gedaan worden op uitspraken zowel over leden of kandidaten van de ondernemingsraad als van het comité.

564. Reeds hoger werd opgemerkt dat de termen "economische of technische redenen" in deze kontekst zeer eng moeten geïnterpreteerd worden.(202) Enkel wanneer het gaat over een volledige sluiting van de onderneming is er geen betwisting om te stellen dat er economische of technische redenen aanwezig zijn.(203) Voor al de andere gevallen bestaan er zowel in rechtsleer als in rechtspraak tegengestelde opvattingen.(204) In een recent arrest besliste het Hof van Cassatie nochtans dat de werkgever geen redenen van economische aard kan invoeren die de afdanking van een beschermd werknemer rechtvaardigen, wanneer in de onderneming voldoende gedeeltelijke activiteiten worden voortgezet.(205) Ook volgens de voorbereidende werken zouden dergelijke redenen enkel aanwezig zijn in geval van stopzetting van de gehele onderneming of van een afdeling daarvan.(206)
565. Het begrip ontslag wordt in de wet zelf nader omschreven.(207) Het gaat om elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever met of zonder opzeggingsvergoeding, met of zonder opzegging.(208) Het gaat echter ook om elke

(202) Cfr. supra nr. 330.

(203) R. BLANPAIN, - M. EYSKENS, op. cit., blz. 33; G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 72.

(204) Zie bv. de veel ruimere interpretatie in J. STEYAERT, De ondernemingsraden, nr. 195 en de kritiek daarop in R. BLANPAIN - M. EYSKENS, op. cit., blz. 33-34. Zie ook R. BLANPAIN, Handboek, blz. 262-264.

(205) Cass. 31 okt. 1973, T.S.R., 1974, blz. 118.

(206) Parl. doc. Kamer, 1949-1950, nr. 204, in R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, blz. 263.

(207) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 2.

(208) Met een opzegging kan de arbeidsovereenkomst rechtmatig eindigen tijdens de beschermde periode, op voorwaarde dat de opzegging betekend werd vóór de beschermde periode. Cass. 25 april 1957, T.S.R., 1957, blz. 215; Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 59, blz. 9; zie ook G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 69.

beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hem een reden zijn tot beëindiging zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn. Dit geval werd uitdrukkelijk in de wet voorzien om gebeurlijke wraakmaatregelen van de werkgever - bijvoorbeeld door het opleggen van taken die beneden de waardigheid of van de graad van geschooldheid van de werknemer liggen - te voorkomen. De klassieke term "dringende redenen" werd niet gebruikt, zodat een ruime interpretatie mogelijk is.(209)

566. Het afdankingsverbod gaat in vanaf de dertigste dag vóór de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt.(210) Voor de leden van de ondernemingsraad, voor de plaatsvervangers, die trouwens een identieke bescherming genieten,(211) en voor de niet verkozen kandidaten die voor de eerste maal kandidaat waren, eindigt de beschermingsperiode bij de aanstelling van de bij de volgende verkiezingen gekozen kandidaten, dit is bij de eerste bijeenkomst van de nieuwe ondernemingsraad.(212) Bij een volgende kandidatuur zijn de niet verkozen kandidaten beschermd tot twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen.(213) Er zijn regelen voorzien voor het eindigen van de beschermingsperiode in geval van pensioenleeftijd en voor het tijdelijk voortduren van de bescherming, wanneer geen ondernemingsraad meer dient opgericht, bijvoorbeeld tengevolge van een gedeeltelijke sluiting van de

(209) Parl. doc. Kamer, 1965-1966, nr. 264/6, blz. 8-9.

(210) Dit bericht moet 80 à 90 dagen vóór de verkiezingen worden aangeplakt, Zie het K.B. van 18 feb. 1971 (B.S., 25 feb. 1971), art. 20, zoals gewijzigd door het K.B. van 24 jan. 1975 (B.S., 7 feb. 1975), art. 11.

(211) Parl. doc. Kamer, 1949-1950, nr. 185; Parl. doc. Kamer, 1965-1966, nr. 264/1.

(212) J. PIRON - P. DENIS, Ondernemingsraden, blz. 143; G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 67.

(213) Zie voor de beschermingsperiode wet 20 sept. 1948, art. 21, § 3 en 4.

onderneming waardoor de personeelsbezetting beneden het in de wet voorziene minimum daalt.(214)

567. Tenzij hij dringende redenen kan inroepen, (215) verliest de werkgever in deze periode zijn autonome bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Er moeten technische of economische redenen aanwezig zijn. Echter niet de werkgever maar het bevoegd paritair comité (216) oordeelt of dit al dan niet het geval is.(217) De

-
- (214) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 3, 4 en 9. Zie ook G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 67-69.
- (215) Soms zijn de rechtbanken strenger in het beoordelen van dringende redenen t.a.v. beschermde werknemers. (Zie bv. Arb.h. Brussel, 4 dec. 1972, T.S.R., 1973, blz. 331). Deze handelwijze werd door het H.v.C. verworpen (Cass. 17 okt. 1973, T.S.R., 1974, blz. 110)
- (216) Er kunnen meerdere P.C.'s bevoegd zijn, bv. omdat in de ondernemingsraad zowel werklieden als bedienden zetelen, die onder verschillende P.C.'s ressorteren. (G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 71) Een beslissing van een beperkt comité is onvoldoende, tenzij de beslissing achteraf bevestigd wordt door het P.C. (Arb. Oudenaarde, 1 maart 1971, J.T.T., 1971, blz. 131. Anders : W.R. Antwerpen, 13 sept. 1968, T.S.R., 1969, blz. 107).
- (217) Er is betwisting over de vraag of het P.C. enkel kan nagaan of de beslissing van economische of technische aard van de werkgever al dan niet de afschaffing meebrengt van de door de beschermde werknemer beklede functie of daarentegen ook kan onderzoeken of een genomen beslissing economisch of technisch verantwoord is of niet. De meerderheid in rechtspraak en rechtsleer interpreteert de rol van het P.C. beperkend, zodat het de werkgever niet ter verantwoording kan roepen voor het gevoerde economisch of technisch beleid. Zie noot A. LAGASSE onder W.R. ber. Namen, 7 maart 1958, T.S.R., 1959, blz. 139; noot MAGREZ onder W.R. Verviers, 12 feb. 1965, T.S.R., 1965, blz. 228; noot HELIN onder W.R. Dour, 16 mei 1968, T.S.R., 1968, blz. 218. Vgl. W.R. ber. Luik, 12 feb. 1960, T.S.R., 1961, blz. 25; W.R. Fléron, 9 nov. 1961, T.S.R., 1962, blz. 334; W.R. Auvélais, 27 juli 1962, T.S.R., 1963, blz. 147; W.R. ber. Antwerpen, 25 maart 1963, T.S.R., 1964, blz. 50; W.R. Gent, 5 nov. 1964, T.S.R., 1965, blz.

werkgever is zijn beoordelingsbevoegdheid kwijt. Zelfs in geval van sluiting van onderneming moet het oordeel van het paritair comité gevraagd worden.(218) De beslissing van het paritair comité is bindend voor de partijen en er is geen beroep mogelijk.(219)

Indien het paritair comité zich binnen de in de wet voorziene termijn van twee maanden (220) niet uitspreekt, bij-

-
- ./.. 29, met noot P. BLONDIAU; W.R. Verviers, 12 feb. 1965, T.S.R., 1965, blz. 226; W.R. Dour, 12 dec. 1968, T.S.R., 1970, blz. 126; W.R. Dour, 20 feb. 1969, T.S.R., 1970, blz. 224; Arb.h. Brussel, 25 mei 1971, R.W., 1971-1972, kol. 339; Arb. Brussel, 7 dec. 1972, Med. V.B.O., 1974, blz. 1567.
Anders : W.R. ber. Namen, 7 maart 1958, T.S.R., 1959, blz. 135; W.R. Dour, 16 mei 1968, T.S.R., 1968, blz. 215; Arb.h. Brussel, afd. Antwerpen, 2 okt. 1972, R.W., 1973-1974, kol. 173.
- (218) Noot HELIN onder W.R. ber. Bergen, 8 feb. 1969, T.S.R., 1970, blz. 72. Vgl. W.R. Brugge, 13 juni 1967, T.S.R., 1968, blz. 157 met noot P. BLONDIAU; Arb.h. Luik, 29 juli 1971, J.T.T., 1973, blz. 46 met noot T. CLAEYS; Arb.h. Brussel, 3 dec. 1973, T.S.R., 1974, blz. 382.
Anders : W.R. Brussel, 29 nov. 1965, T.S.R., 1966, blz. 167 met noot P. BLONDIAU; W.R. La Louvière, 28 juni 1968, Med. V.B.N., 1970, blz. 364; W.R. ber. Bergen, 8 feb. 1969, T.S.R., 1970, blz. 68; Arb.h. Luik, afd. Hasselt, 2 sept. 1974, T.S.R., 1974, blz. 424.
In zijn advies nr. 196 oordeelde de N.A.R. dat in geval van sluiting van gans de onderneming of van de afdeling van de onderneming waartoe de betrokken werknemer behoort, het P.C. ambtshalve het bestaan van economische of technische redenen moet erkennen.
De N.A.R. ging er dus van uit dat in geval van sluiting toch het P.C. moet geraadpleegd worden.
Het H.v.C. stond wel toe dat een curator van een failliete onderneming een beschermd werknemer ontsloeg, zonder het P.C. te raadplegen, na de termijn bepaald door de rechtbank gedurende dewelke hij de onderneming moest uitbaten. (Cass. 13 jan. 1971, J.T.T., 1971, blz. 124). Zie ook Arb.h. Gent, 10 maart 1971, J.T.T., 1973, blz. 44; Arb.h. Gent, 13 dec. 1972, J.T.T., 1973, blz. 233.
- (219) J. STEYAERT, Ondernemingsraden, nr. 116; J. PIRON-P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 153.
- (220) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 2.

voorbeeld omdat het tot geen beslissing kan komen, (221) dan kunnen de werkgever, de werknemer of de betrokken representatieve organisatie een beroep doen op de arbeidsrechtbank om zich over deze materie uit te spreken. (222) De arbeidsrechtbank kan echter over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen geen oordeel vellen, wanneer het paritair comité niet voorafgaand werd geraadpleegd. (223)

568. Wanneer een werkgever een beschermd werknemer ontslaat zonder het volgen van de beschreven procedure, of tegen het oordeel van het paritair comité of van de arbeidsrechtbank, is hij verplicht de ontslagen werknemer te

(221) Voor een dergelijke beslissing is eenparigheid van stemmen vereist. Zie R. BLANPAIN, Handboek, blz. 264; J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 153; G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 71.

(222) Wet 20 sept. 1948, art. 24, § 1, 2°; Arb. Antwerpen, 29 sept. 1973, J.T.T., 1973, blz. 188. Zie de procedure voor dit beroep op de arbeidsrechtbank in het K.B. 18 feb. 1971, artt. 63 en 64.

De werkgever wordt evenwel niet verplicht het oordeel van de arbeidsrechtbank te vragen. Wanneer het P.C. zich niet uitspreekt kan hij dus, zonder te zondigen tegen de beschermingsprocedure, ontslaan. Hij neemt evenwel het risico dat de werknemer achteraf het bestaan van economische of technische redenen voor de rechtbank kan betwisten. Zie Cass. 29 juni 1967, J.T., 1967, blz. 606; W.R. ber. Namen, 25 sept. 1964, T.S.R., 1967, blz. 135; W.R. Dour, 16 mei 1968, T.S.R., 1968, blz. 215; W.R. Charleroi, 21 mei 1968, T.S.R., 1968, blz. 215; W.R. Charleroi, 21 mei 1968, T.S.R., 1968, blz. 278; W.R. ber. Antwerpen, 13 sept. 1968, T.S.R., 1969, blz. 106; Arb. Gent, 10 mei 1971, T.S.R., 1971, blz. 157; Arb. Brussel, 7 dec. 1972, Med. V.B.O., 1974, blz. 1568.

(223) Cass. 23 feb. 1967, T.S.R., 1967, blz. 156; W.R. ber. Brugge, 28 okt. 1966, Med. V.B.N., 1968, blz. 617; W.R. ber. Luik, 10 okt. 1969, J.L., 1970-1971, blz. 154. Zie ook de onder voetnoot (216) geciteerde rechtspraak en rechtsleer.

herplaatsen, voorzover dit binnen een termijn van dertig dagen aangevraagd werd door de ontslagen werknemer of door de vakorganisatie waarbij deze is aangesloten.(224) De herplaatsing dient te gebeuren onder de voorwaarden van de vroegere arbeidsovereenkomst. De werkgever moet het loon betalen dat de werknemer tengevolge van het ontslag gederfd heeft en hij moet de bijdragen voor de Rijksmaatschappelijke zekerheid op dit loon storten.(225) De herplaatste werknemer herneemt zijn mandaat in de ondernemingsraad.(226)

569. De verplichting in te gaan op de aanvraag tot herplaatsing is evenwel niet absoluut. De werkgever heeft inderdaad de keuze tussen de herplaatsing en de betaling van een vergoeding.(227) Aldus wordt in feite het recht van de werkgever om af te danken niet principieel aangetast.(228) Deze regeling bewijst bovendien dat in tegenstelling met wat in de voorbereidende werken wordt gezegd,(229) men niet zozeer de bescherming van de ondernemingsraad als instelling op het oog heeft gehad.(230)

De vergoeding is weliswaar vrij hoog. Zij is gelijk aan twee jaar loon indien de werknemer minder dan tien jaar an-

(224) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 5.

(225) Eventueel ontvangen werkloosheidsuitkeringen moet de werknemer terugstorten. Wat de werknemer eventueel bij een andere werkgever verdiend heeft, mag in mindering worden gebracht. Zie Beknopt verslag Senaat, vergadering van 22 dec. 1966, blz. 130.

(226) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 6.

(227) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 156.

(228) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 259.

(229) Cfr. supra nr. 563.

(230) M. STROOBANT, Beperkingen gesteld aan het afdankingsrecht van de werkgever. Studie der bijzondere reglementering in het raam van Belgisch recht, Brussel, 1965, blz. 22 (Verslag Belgisch Interuniversitair Centrum voor Sociaal Recht.)

ciënniteit heeft; aan drie jaar loon wanneer hij tussen tien en twintig jaar anciënniteit heeft; aan vier jaar loon wanneer hij meer dan twintig jaar anciënniteit heeft. '231) De vergoeding kan verhoogd worden indien de werknemer het bestaan kan bewijzen van een grotere materiële of morele schade.(232) Zij moet integraal worden uitbetaald, ook wanneer een opzeggingstermijn werd nageleefd.(233) Zij is echter niet cumuleerbaar met de opzeggingsvergoeding indien de arbeidsovereenkomst zonder naleving van een opzeggingstermijn werd beëindigd. In dit geval slurpt de grotere vergoeding de kleinere op.(234) De vergoeding is evenmin cumuleerbaar met de reeds vermelde vergoeding voor willekeurig ontslag.(235) Tenslotte dient vermeld dat in de tot nu toe beschreven gevallen de aanvraag tot herplaatsing een conditio sine qua non is voor het verkrijgen van de vergoeding.(236) Zelfs bij een laattijdige aanvraag verliest de werknemer het recht op de vergoeding.(237)

-
- (231) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 7.
(232) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 161.
(233) Cass. 17 jan. 1964, T.S.R., 1964, blz. 191.
(234) Parl. doc. Kamer, 1965-1966, nr. 264/1, blz. 5; nr. 264/6, blz. 3-4; Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 59, blz. 4-5; Noot HELIN onder W.R. ber. Brussel, 26 april 1968, T.S.R., 1969, blz. 68; noot GOFFIN onder W.R. Luik, 15 jan. 1969, J.T., 1970, blz. 209; W.R. Mechelen, 16 mei 1969, T.S.R., 1970, blz. 179; W.R. Luik, 15 april 1970, J.T.T., 1970, blz. 34; W.R. ber. Luik, 10 okt. 1969, J.L. 1970-1971, blz. 154; Arb.h. Luik, 28 feb. 1972, J.T.T., 1973, blz. 266; Arb.h. Luik, 14 dec. 1972, J.T.T., 1973, blz. 153.
Anders : W.R. Luik, 15 jan. 1969, J.T., 1970, blz. 208; W.R. ber. Brussel, 26 april 1968, T.S.R., 1969, blz. 68.
(235) Wet A.O.W., art. 24ter.
(236) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 265; W.R. Luik, 25 april 1969, J.L., 1968-1969, blz. 275; Arb. Brussel, 1 april 1971, J.T.T., 1972, blz. 111.
(237) J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden, blz. 158; J. STEYAERT, Ondernemingsraden, nr. 210; G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 73.

Dezelfde vergoeding is bovendien verschuldigd wanneer de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens feiten die voor hem een reden zijn tot beëindiging zonder opzegging.(238) Zij is nog verschuldigd wanneer de werkgever de werknemer ontslagen heeft wegens dringende reden, die achteraf door de arbeidsrechtbank niet als dusdanig werd aanvaard.(239) In dit laatste geval is de vergoeding eveneens verschuldigd wanneer de procedure voor de beëindiging om dringende redenen niet werd gevolg.(240)

570. Alhoewel alsdus de vastheid van betrekking van de leden van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen veel beter gegarandeerd is dan de vastheid van betrekking van de overige werknemers, toch blijft de afdanking van dergelijke werknemers mogelijk. Juridisch kan de werkgever er zelfs vrij over beschikken, op voorwaarde dat hij er voldoende geld voor over heeft. Deze opmerking geldt nog meer voor de leden van het derde orgaan van beslissingsbeïnvloeding dat zich op het vlak van de onderneming situeert, met name voor de syndicale afgevaardigden. Juridisch is hier de afdanking nog gemakkelijker.

4. Syndicale afgevaardigden.

571. Tot voor kort hadden leden van de syndicale afvaardiging quasi geen bijkomende juridische bescherming tegen ontslag. De nationale overeenkomst van 16-17 juni 1947 die tot in 1971 hun statuut regelde,(241) voorzag niets over het ontslag van de syndicale afgevaardigden. In sommige uit-

(238) Cfr. supra nr. 565 over het begrip ontslag.

(239) Wet 20 sept. 1948, art. 21, § 7.

(240) Parl. doc. Senaat, 1966-1967, nr. 59, blz. 10.

(241) Cfr. supra nrs. 182 e.v.

voeringsovereenkomsten, gesloten in de paritaire comités, waren wel specifieke ontslagprocedures voorzien waarbij bijvoorbeeld voorafgaand aan de afdanking de vakorganisatie of de syndicale afvaardiging moest verwittigd worden of waarbij in geval van onenigheid over de afdanking een beroep moest gedaan worden op het bevoegd paritair comité.(242) Nergens waren echter sancties voorzien tegen het onrechtmatig afdanken van een syndicale afgevaardigde in het algemeen of tegen het niet volgen van de voorgeschreven procedures in het bijzonder.(243)

572. De vakorganisaties waren niet zo ongelukkig met deze toestand, omdat zij de bescherming van de syndicale afgevaardigde op de eerste plaats door hun syndicale macht wilden verzekeren.(244) Toch kwam in deze situatie verandering door het nieuw statuut dat de syndicale afvaardiging kreeg door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971.(245)

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald: "De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat."(246) Met uitoefening van het mandaat wordt bedoeld "zowel de syndicale activiteiten van de betrokkenen in de ruime betekenis van het woord als de uitoefening van het mandaat van de afgevaardigde." Er wordt aan toegevoegd: "Voor het overige kan de syndicale afgevaardigde, zoals elke andere werknemer, worden afgedankt om economische en technische redenen of om persoonlijke redenen die vreemd zijn aan zijn syndicale activiteit."(247)

(242) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 236.

(243) J. PIRON - P. DENIS, Relations collectives, blz. 176.

(244) R. BLANPAIN, Handboek, blz. 236.

(245) Cfr. supra nrs. 182 e.v.

(246) C.A.O. nr. 5, art. 18, lid. 1.

(247) Ibid., kommentaar bij art. 18.

Voor een dergelijk ontslag is een ganse procedure uitgewerkt. Een werkgever die, behoudens om dringende redenen, van plan is een syndicale afgevaardigde af te danken, moet hiervan voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging en de betrokken vakorganisatie verwittigen.(248) Binnen zeven dagen na de betekening van dit bericht kan de vakorganisatie meedelen dat zij weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden. Indien de vakorganisatie niet binnen deze periode reageert, wordt zij geacht akkoord te gaan met de geldigheid van de afdanking. (249) Bij een negatieve reactie heeft de meest gerede partij (250) de mogelijkheid (251) het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité

-
- (248) Het lijkt logisch dat de werkgever hierbij de motieven voor de afdanking meedeelt. R. NIEUWDORP, Vastheid van betrekking van de syndicale afvaardiging, in Ondernemen, 1972, blz. 146. De werkgever wordt daartoe echter niet verplicht. R. BLANPAIN, De syndicale afvaardiging, blz. 29.
- (249) Hierdoor ontstaat een zware verantwoordelijkheid voor de betrokken vakorganisatie. Het niet reageren betekent immers dat de vergoeding, die verder ter sprake komt, niet langer meer kan geëist worden door de ontslagen syndicale afgevaardigde. Bij eventuele nalatigheid van de vakorganisatie kan de syndicale afgevaardigde geen vordering instellen tegen de vakorganisatie, gezien het juridisch statuut van deze laatste in België. (Cfr. supra nr. 110 e.v.) Dit alles betekent natuurlijk niet dat de afgevaardigde in dergelijke omstandigheden geen vordering tot schadevergoeding kan instellen tegen de werkgever op basis van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, bijvoorbeeld op basis van art. 24ter, wet A.O.W. in verband met de willekeurige afdanking. Zie R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 28.
- (250) Dit zal meestal de werkgever zijn, die niettegenstaande het verzet van de vakorganisatie, toch de afdanking wil doorvoeren.
- (251) In tegenstelling met de hoger beschreven bescherming van de leden van de ondernemingsraad, gaat het hier niet om een verplichting.

voor te leggen.(252) Gedurende deze procedure mag de afdanking niet worden doorgevoerd. Indien het verzoeningsbureau binnen de dertig dagen na de aanvraag niet tot een eensluidende beslissing kan komen, kan het geschil voorgelegd worden aan de arbeidsrechtbank.

In geval van ontslag van een syndicale afgevaardigde om een zware fout, (253) moet de vakorganisatie hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht worden.(254) Het niet verwittigen van de vakorganisatie wordt in dit geval echter niet gesanctioneerd.(255) Van een dergelijk ontslag wordt gezegd dat de beroepsbekwaamheid niet wettelijk mag ingeroepen worden, tenzij in geval van belangrijke beroepsfout, waarvan het bewijs door de werkgever moet worden geleverd.(256) Deze precisering is conform met de geldende interpretatie van het begrip "dringende redenen".(257)

-
- (252)De vraag kan gesteld worden of deze bepaling niet in strijd is met art. 9 van de wet van 5 dec. 1968 waarin gesteld wordt dat "de bepalingen van de overeenkomst die ... de regeling van de individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen" nietig zijn. (Cfr. supra nr. 430) R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, antwoordt bevestigend op deze vraag. Het feit dat volgens de tekst van de C.A.O. een beroep op de arbeidsrechtbank slechts mogelijk is wanneer het P.C. tot geen eenparige beslissing komt, pleit voor deze stelling. Anders : G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 78-79. Volgens deze auteur gaat het niet om een scheidsrechtelijke uitspraak, omdat de werkgever uiteindelijk kan beslissen of hij de uitspraak van het paritair comité zal volgen en omdat nog steeds een beroep op de arbeidsrechtbank mogelijk is, ook wanneer een afdanking door de werkgever conform met de uitspraak van het paritair comité geschiedde.
- (253)In de tekst van de C.A.O. nr. 5 is soms sprake van een "dringende reden", soms van een "zware fout". Men mag aannemen dat het om hetzelfde begrip gaat.
- (254)C.A.O. nr. 5, art. 19.
- (255)De schadevergoeding waarvan zo dadelijk sprake, wordt niet voorzien indien deze verwittiging niet gebeurt.
- (256)C.A.O. nr. 5, kommentaar bij art. 18.
- (257)G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 79.

573. In deze procedure worden eens te meer de termen "economische en technische redenen" gebruikt. Hebben zij hier dezelfde betekenis als met betrekking tot de bescherming van de leden van de ondernemingsraad ? Aangezien het om een identieke situatie gaat - bescherming van werknemers-vertegenwoordigers op het vlak van de onderneming, beoordelingsbevoegdheid van de paritaire comités en eventueel van de arbeidsrechtbanken - lijkt het logisch op deze vraag bevestigend te antwoorden.(258)
574. In deze beschermingsprocedure is geen sprake van herplaatsing,(259) wel van een forfaitaire vergoeding. De werkgever moet de brutobezoldiging van één jaar betalen indien :
- 1° hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder de beschreven procedure voor een afdanking zonder dringende redenen na te leven;
 - 2° op het einde van de procedure de geldigheid van de redenen van afdanking door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
 - 3° de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

(258) Ibid., blz. 77. Deze auteur wijst daarenboven nog op de onmogelijke consequenties die een verschillende interpretatie zou hebben indien een werknemer tegelijkertijd lid is van de syndicale afvaardiging en de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Anders : R. BLANPAIN, Syndicale afvaardiging, blz. 29. Deze auteur vindt dat in deze kontekst aan deze termen geen restrictieve interpretatie moet gegeven worden. Hier moeten deze woorden volgens hem begrepen worden in hun gewone betekenis. R. NIEUWDORP, op. cit., blz. 147, verdedigt dezelfde stelling.

(259) Wellicht omdat de praktijk van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen uitgewezen heeft dat herplaatsing zelden voorkomt.

4° de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.(260)

Deze vergoeding moet niet betaald worden wanneer de afgevaardigde als lid of kandidaat-lid van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen de vergoeding ontvangt die in de betrokken wetten is voorzien.(261) In tegenstelling met de situatie bij de leden van de ondernemingsraad is deze vergoeding wel cumuleerbaar met de in de wetten op de arbeidsovereenkomsten voorziene schadevergoeding voor volledig of gedeeltelijk gebrek aan wettelijke opzeggingstermijnen.(262) De vergoeding is nog cumuleerbaar met de vergoeding voor willekeurige afdanking (263) en met de schadevergoeding voor rechtsmisbruik.(264)

575. Een leemte in deze regeling is dat niet bepaald wordt wie precies deze bescherming geniet en gedurende welke termijn. Aangezien slechts sprake is van een beperking van

(260) C.A.O. nr. 5, art. 20.

(261) In de praktijk cumuleert een syndicale afgevaardigde inderdaad dikwijls zijn lidmaatschap van de syndicale afvaardiging met dit van één der andere organen op het vlak van de onderneming. (Cfr. supra nr. 181; zie ook J. PIROU - P. DENIS, Relations collectives, blz. 176.)

(262) Indien dit niet het geval was zou er voor een bediende-afgevaardigde met enige anciënniteit, geen bijkomende bescherming zijn in geval van onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Inderdaad, elke bediende met meer dan 15 jaar anciënniteit heeft recht op een opzeggingstermijn van minstens 1 jaar (wet A.O.B., art. 15) en eventueel op de overeenstemmende opzeggingsvergoeding van minstens 1 jaar loon (wet A.O.B., art. 20). Opzeggingsvergoedingen van 2 jaar loon en meer zijn geen uitzondering. Zie o.m. J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 411-417.

(263) Wet A.O.W., art. 24 ter.

(264) R. BLANPAIN, Syndicale-afvaardiging, blz. 29, G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 80 stelt de laatste twee cumulaties in vraag.

de afdankingsmogelijkheid voor de syndicale afgevaardigden, moet men aannemen dat de bescherming slechts geldt voor een periode die samenvalt met het mandaat van de afgevaardigde, zonder verlenging er voor of er na.(265) Geldt de bescherming ook voor plaatsvervangende afgevaardigden? Wanneer zij een effectieve vervangen, of zijn mandaat voleindigen, is het antwoord duidelijk ja. In de andere gevallen is de situatie niet zo duidelijk. Toch mag men aannemen dat de bescherming ook voor hen geldt, omdat meestal voorzien is dat een plaatsvervanger in bepaalde omstandigheden ook als syndicale afgevaardigde kan optreden tijdens het mandaat van de effectieve.(266) Hetzelfde kan evenwel niet gezegd worden van kandidaat-afgevaardigden. Voor de verkiezingen (267) en volgens de letter van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 zelfs na de verkiezingen, maar vóór de installatie van de afvaardiging, kunnen zij ontslagen worden. Niet verkozen kandidaten, die ook geen plaatsvervanger zijn, kunnen als elke andere werknemer afgedankt worden.(268)

576. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 is een kaderover-

(265) G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz.77.

(266) Zie meer hierover supra deel II, hoofdstuk II, § 2, I, 2.

(267) Voor de benoeming van de syndicale afvaardiging zijn zoals hoger gezegd verkiezingen mogelijk maar niet noodzakelijk. Ook rechtstreekse aanduiding door de vakorganisaties is mogelijk. Het sectorieel onderzoek leerde trouwens dat aan deze mogelijkheid blijkbaar de voorkeur wordt gegeven. (Cfr. supra deel II, hoofdstuk II, § 2, I, 2). In geval van rechtstreekse aanduiding door de vakorganisatie stelt zich het probleem van de niet beschermde kandidaten niet.

(268) Niet beschermde kandidaten, die afgedankt worden omdat zij zich kandidaat stelden, zullen eventueel wel een schadevergoeding kunnen bekomen wegens willekeurige afdanking.

eenkomst, waarvan talrijke punten nader moeten gepreciseerd worden door de paritaire comités.(269) Van de beschermingsregelen tegen ontslag wordt geen andere precisering gevraagd. De regeling in de kaderovereenkomst daarover is trouwens vrij concreet.(270) Bij een nader onderzoek van de collectieve arbeidsovereenkomsten over de syndicale afvaardiging in de negen reeds vermelde sectoren, blijkt dat zij allen beschermingsmaatregelen tegen ontslag bevatten.(271) De verschillen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 zijn echter niet zo groot. Dit zal blijken uit volgend overzicht.

a. cementagglomeraten

577. De hier voorziene regeling is identiek aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5.(272)

b. kleding en confectie

578. In deze sector wordt de beschermde periode duidelijker omschreven. Zij begint van wanneer de namen van de aangeduide afgevaardigden door de vakorganisatie aan de werkgever bekendgemaakt zijn en eindigt zes maand na het einde van het mandaat van de afgevaardigde.(273) Voor de rest zijn er geen essentiële afwijkingen van de algemene regeling.(274)

(269) Cfr. supra nr. 184.

(270) G. DE BROECK, Het afdankingsverbod, blz. 76.

(271) Cfr. supra nr. 184 voor de nodige verwijzingen naar sectoren en C.A.O.'s.

(272) C.A.O. 27 april 1972, artt. 20-22.

(273) C.A.O. 20 maart 1973, art. 15.

(274) Ibid., artt. 15-17.

Er moet echter vermeld worden dat, om het aantal beschermde werknemers zoveel mogelijk binnen redelijke perken te houden, de werknemersorganisaties er zich toe verbonden de syndicale afgevaardigden bij voorkeur en zoveel als mogelijk aan te duiden onder de werknemers die reeds een wettelijke bescherming tegen afdanking genieten op basis van de wetten op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.
(275)

c. metaal, machine en elektrische bouw

579. De bescherming is hier op enkele punten uitgebreid. De voorziene schadevergoeding moet ook betaald worden bij een ontslag om dringende redenen waarvan de vakorganisatie niet onmiddellijk verwittigd werd.(276) De verschuldigde schadevergoeding kan ook groter zijn. Zij is gelijk aan de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 voorziene schadevergoeding, wanneer in de onderneming minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn. In de ondernemingen met meer dan 50 werknemers bedraagt de schadevergoeding de bruto jaarlijkse bezoldiging van:
- 2 jaar wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar anciënniteit telt,
 - 3 jaar wanneer hij tussen 10 en 20 jaar anciënniteit telt;
 - 4 jaar wanneer hij 20 jaar en meer anciënniteit telt.(277)
- Er wordt aan toegevoegd dat deze vergoeding niet cumuleerbaar is met de vergoeding voor willekeurige afdanking.(278)

(275) Ibid., art. 1.

(276) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 17, 1.

(277) Ibid., art. 17, 4.

(278) De vraag kan gesteld worden naar het al dan niet geldig zijn van deze bepaling. Wet A.O.W., art. 24 ter heeft een algemene draagwijdte en geldt voor .. alle werknemers, behoudens de in de wet vermelde uitzonderingen. De syndicale afgevaardigden behoren niet tot de uitzonderingen. Een syndicale afgevaardigde
./...

Er is geen sprake van andere cumulaties, zodat mag aangenomen worden dat de vergoeding, zoals dit het geval is met de vergoeding voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, cumuleerbaar is met de schadevergoeding voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn.

d. voeding.

580. In de voedingsnijverheid is de bescherming tegen ontslag identiek aan de algemene regeling.(279)

e. bouw.

581. In deze sector zijn er bijkomende bepalingen over de personen die de speciale bescherming genieten en over de periode waarin zij deze bescherming genieten. Deze bijkomende bepalingen hebben onder meer betrekking op de speciale situatie in de bouwnijverheid waar een syndicale afgevaardigde kan aangeduid worden voor een bepaalde bouwplaats en voor de duur dat op die bouwplaats gewerkt wordt. Indien het mandaat van een dergelijke afgevaardigde eindigt, wordt de beschermingsperiode verlengd naar rato van de duur tijdens welke het mandaat werd uitgeoefend met een maximum van 2 jaar. Dezelfde regel geldt ook voor een plaatsvervanger die door de vakorganisaties kan aangewezen worden

./...

behoudt dus zijn recht op schadevergoeding wegens willekeurige afdanking. De betekenis van het cumulatieverbod in deze C.A.O. kan dan alleen zijn dat een syndicale afgevaardigde die een schadevergoeding wegens willekeurige afdanking ontvangt, de eventueel hogere schadevergoeding van de C.A.O. moet ontberen. Aldus belet men een werknemer aanspraak te maken op een schadevergoeding die de wetgever hem toekent. Men kan zich daarom afvragen of het hier geen nietige bepaling betreft omdat zij strijdig is met een dwingende bepaling van de wet (Cfr. wet 5 dec. 1968, art. 9).

(279) C.A.O. 13 feb. 1973, artt. 26-28.

wanneer een afgevaardigde wegens ziekte, arbeidsongeval of militaire dienst langer dan één maand van het werk afwezig is. Wanneer dergelijke personen echter deel uitmaken van het personeel van een tijdelijke vereniging, houdt de bescherming in ieder geval op bij de ontbinding van de tijdelijke vereniging.(280)

De eventuele schadevergoeding kan groter zijn dan die voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5. Voor de zopas vermelde personen is zij gelijk aan het loon dat nog betaalbaar is tot het einde van de uitoefening van de functie, zonder dat zij lager mag zijn dan één jaar loon of hoger dan twee jaar loon. Voor wat men zou kunnen noemen permanente afgevaardigden is de schadevergoeding gelijk aan:

- 2 jaar loon indien de werknemer minder dan 10 jaar anciënniteit telt;
- 3 jaar loon wanneer hij tussen 10 en 20 jaar anciënniteit telt;
- 4 jaar loon wanneer hij meer dan 20 jaar anciënniteit telt.(281)

Er zijn geen bepalingen over cumulaties, zodat hiervoor de regling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 geldt.

De andere bepalingen in verband met de bescherming tegen ontslag zijn overgenomen uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5.(282) Wel is er een bijkomende bescherming doordat de tewerkstelling van een afgevaardigde op een welbepaalde post of werkpunt eventueel moet geregeld

(280) C.A.O. 15 juli 1971, art. 15.

(281) Ibid., art. 18.

(282) Ibid., artt. 17-18.

worden door overleg tussen het ondernemingshoofd en de syndicale afvaardiging.(283)

f. bedienden scheikunde

582. Voor de syndicale afgevaardigden uit deze sector geldt als enig verschilpunt met de algemene regeling dat de eventuele forfaitaire vergoeding ook verschuldigd is wanneer een afgevaardigde wegens een dringende reden wordt afgedankt zonder onmiddellijke verwittiging van de syndicale afvaardiging.(284) De andere bepalingen zijn gelijk aan de algemene.(285)

g. aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden

583. De bescherming tegen ontslag is identiek aan de algemene bepalingen.(286)

h. gezondheidsdiensten

584. Er zijn geen verschilpunten met de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 5(287)

i. banken

585. Er zijn geen verschilpunten met de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 5(288)

(283) Ibid., artt. 15-16.

(284) C.A.O. 5 juli 1972, art. 11, 7°.

(285) Ibid., art. 11.

(286) C.A.O. 9 nov. 1972, artt. 26-28.

(287) C.A.O. 8 juni 1972, artt. 22-25.

(288) C.A.O. 6 juli 1972, artt. 20-22.

586. Wat opvalt bij het overlopen van al deze sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten is dat overal de afgevaardigden hun recht op bijkomende schadevergoeding verliezen wanneer de vakorganisaties akkoord gaan met of berusten in de afdanking.

Over het algemeen hebben syndicale afgevaardigden dus enkel een conventionele en geen wettelijke bescherming tegen ontslag. In een bepaald geval is er nochtans ook een wettelijke bescherming voorzien. Zij hebben namelijk dezelfde bescherming tegen ontslag als de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer de afvaardiging de opdrachten van deze comités uitoefenen in ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn.(289)

VI. Een uitzonderlijk afdankingsverbod

587. In geen enkel van de tot nu toe besproken gevallen wordt de afdanking voor de werkgever totaal onmogelijk gemaakt. Wat meer is, de eenzijdige patronale beslissingsmacht wordt principieel niet aangetast, al moet de werkgever soms een (vrij hoge) vergoeding betalen om zijn eenzijdige beslissingsmacht te kunnen uitoefenen. De wettelijke middelen voor overheidsingrijpen zijn nochtans voorhanden. Het hoger beschreven artikel 18 van de wet van 14 februari 1961 (290) heeft immers niet alleen betrekking op de aanwervin-

(289) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b; K.B., 18 feb. 1971, art. 68 bis. cfr. supra nr. 204, 11°.

(290) Cfr. supra nr. 540.

gen, maar ook op de afdankingen.

Er weze aan herrinnerd dat in dit artikel gesteld wordt dat, indien de voorwaarden van de arbeidsmarkt het rechtvaardigen, de Koning de aanwerving, de afdanking en het tijdelijk werkloos stellen kan afhankelijk maken van een toelating of een voorafgaande aangifte. Ten aanzien van de aanwerving is er in het geheel geen uitvoering van dit artikel. Ten aanzien van het ontslag zijn er enkel het koninklijk besluit van 5 december 1969(291) en het ministerieel besluit van 8 december 1969.(292) Hierin wordt enkel bepaald dat bepaalde werkgevers de in het koninklijk besluit omschreven collectieve afdankingen moeten aangeven aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

588. Slechts eenmaal is er in de Belgische wetgeving sprake van een absoluut afdankingsverbod. Dit is het geval in de wetgeving betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedestijd.(293) Het gaat hier echter duidelijk om een zeer uitzonderlijke situatie. Om in geval van staking of lock-out de vitale behoeften te verzekeren en om de zekerheid te hebben dat het essentieel raderwerk van het bedrijfsleven in werking zal blijven(294) kan een beperkt comité, afgevaardigd door het paritair comité, ofwel de overheid bepaalde werknemers vorderen om noodzakelijke prestaties te leveren.

(291) K.B. van 5 dec. 1969 betreffende de aangifte van de collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen (B.S., 17 dec. 1969)

(292) M.B. van 8 dec. 1969 tot bepaling van zekere uitvoeringsmaatregelen van het K.B. van 5 dec. 1969 betreffende de aangifte van de collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen (B.S., 17 dec. 1969)

(293) Wet van 19 aug. 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedestijd (B.S., 21 aug. 1948), gewijzigd door de wet van 10 juni 1963 (B.S., 2 juli 1963) en de K.B.'s van 15 jan. 1954 (B.S., 28 feb. 1954) en 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971)

(294) Memorie van toelichting, 20 april 1948, in R. BLAN-
./...

Over deze werknemers zegt de wet:

"Met uitzondering van een toelating verstrekt door het beperkt comité, of, bij ontstentenis ervan, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid of zijn afgevaardigde mogen de lopende contracten niet opgezegd worden en de opzegtermijnen worden geschorst gedurende de duur der prestaties."(295)

Men kan echter de betekenis van deze bepaling in vraag stellen aangezien er geen sancties voorzien zijn tegen een werkgever die niettegenstaande dit verbod toch afdankt.(296)

VII. Mogelijkheid tot conventionele beperkingen van de afdankingsvrijheid

589. Wettelijk is de vrijheid van de werkgever om af te danken principieel nauwelijks aangetast. Naast de wettelijke bepalingen zijn er echter ook conventionele bepalingen die de afdankingen door de werkgever regelen.(297) Dit kan gebeuren zowel door individuele als door collectieve arbeidsovereenkomsten. Het is zelfs een syndicële eis om door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten te komen tot een afdankingsverbod voor bedienden met meer dan 15 jaar anciënniteit.(298) In bepaalde ondernemingen of in afzonderlijke bedrijfstakken werd deze of een gelijkaardige formule reeds verwezenlijkt.(299) Alhoewel de vraag dus actueel is, toch zou het te ver leiden al deze over-

./...

PAIN - R. MERTENS-DANIELS, Werkstaking. Documentatie, Leuven, 1966, blz. 111-112.

(295) Wet 19 aug. 1948, art. 6, derde lid.

(296) Ibid., art. 7 bis.

(297) Abstractie gemaakt van de reeds besproken conventionele bepalingen i.v.m. de bescherming van de leden van de syndicale afvaardiging.

(298) R. BLANPAIN, Krachtlijnen van het Belgisch arbeidsrecht, in Sociaal maandblad Arbeid, 1973, blz. 294.

(299) Een voorbeeld van een dergelijke C.A.O. kwam niet zo

./...

eenkomsten te onderzoeken. Wel moet nagegaan worden in hoever er verwezenlijkingen van deze aard zijn in de in het onderzoek betrokken sectoren. Vooraleer konkreet op deze vraag in te gaan moet echter nagegaan worden of in de huidige stand van de Belgische wetgeving dergelijke formules rechtsgeldig zijn.

590. Reeds vroeger werd artikel 1780 van het burgerlijk wetboek vermeld, waarin gesteld wordt dat men zijn diensten niet voor het leven mag verhuren.(300) Zowel de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden als de wetten op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden bepalen dat een arbeidsovereenkomst nooit voor het leven kan gesloten worden.(301) Een arbeidsovereenkomst voor werklieden kan eindigen door de wil van één der partijen wanneer zij zonder tijdsbepaling werd gesloten.(302) Indien een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde tijd gesloten is, kan elke partij er een einde aan maken door opzegging.(303)

Uit al deze bepalingen blijkt dat de partijen zich niet levenslang kunnen verbinden en dat zij het recht hebben

./...

lang geleden in het nieuws naar aanleiding van een staking daaromtrent. Het ging over de C.A.O. gesloten tussen het Studiecentrum voor kernenergie te Mol en de vakorganisaties van bedienden. In deze C.A.O. verbond de directie er zich toe "nooit iemand te ontslaan om economische redenen en elk ontslag wegens 'een gebrekkig rendement of een foutieve houding t.o.v. de directie of haar aangestelden' te onderwerpen aan een ingewikkelde advies- en controle-procedure, met inspraak van de vakbonds- en personeels-organisaties" (P. PATAER, Een radio-actieve staking, in Spectator, 20 jan. 1973, blz. 4).

(300) Cfr. supra nr. 38.

(301) Wet A.O.W., art. 5; wetten A.O.B., art. 1.

(302) Wet A.O.W., 19, 3°.

(303) Wetten A.O.B., art. 14.

de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Kunnen de partijen afstand doen van dit recht? Wat de werknemers betreft moet op deze vraag ontkennend geantwoord worden. Voor de werklieden is immers gesteld dat elk beding waardoor de door een werkman na te leven opzeggingstermijn wordt verlengd, nietig is.(304) Voor de bedienden is uitdrukkelijk gesteld dat de door hen na te leven opzeggingstermijnen maximumtermijnen zijn.(305) Hieruit kan men afleiden dat de werknemers de mogelijkheid die hen geboden wordt om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te beëindigen niet kunnen verminderen door de opzegging moeilijker te maken.(306)

591. Geldt hetzelfde ook ten aanzien van de werkgever? Feit is dat in ons huidig rechtsbestel de werkgever steeds de macht behoudt om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, ook al doet hij dit onrechtmatig. Zelfs indien de werkgever zich zou verbinden om een werknemer levenslang in dienst te houden, dan nog heeft de werkgever de feitelijke macht om de werknemer door te sturen. In de huidige stand van de wetgeving kan de sanctie tegen een dergelijk optreden immers enkel een schadevergoeding zijn.(307)

Deze vaststelling ontnemt echter niets aan het belang van de vraag of conventionele beperkingen van het afdankingsrecht van de werkgever toegelaten zijn. Inderdaad, indien het antwoord negatief is, dan zijn dergelijke clausules nietig, zodat zij geen grond voor een eis tot schadevergoeding kunnen uitmaken.

(304) Wet A.O.W., art. 19bis, eerste lid.

(305) Wetten A.O.B., art. 15.

(306) Zie ook R. BLANPAIN, Krachtlijnen, blz. 295.

(307) Ibid., blz. 296.

592. Deze vraag werd onderzocht door het Hof van Cassatie.(308) Het Hof stelde "dat het recht om eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst tot het wezen behoort van elke huur van arbeid van onbepaalde duur". Het was echter van mening dat bedingen van de arbeidsovereenkomst, die de uitoefening van het recht tot eenzijdige beëindiging "hinderen", zonder dat recht onmogelijk te maken, niet strijdig zijn met de openbare orde.

De werkgever kan dus nooit op absolute wijze afstand doen van zijn recht om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen. Deze stelling is in de rechtsleer evenwel niet algemeen aanvaard. Zo wordt gesteld dat het patronale afdankingsrecht niet tot de essentie van de individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur kan gerekend worden, maar er slechts een hoedanigheid van is. Bovendien, indien men aanvaardt dat de individuele vrijheid van de werkgever tot de openbare orde behoort, moet men dit eveneens aanvaarden voor de vastheid van betrekking. Op basis van deze twee elementen moet besloten worden dat volledige afstand van het patronaal afdankingsrecht wel mogelijk is.(309)

Ook werd gesteld dat het Hof van Cassatie de patronale macht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen verwarft met de patronale bevoegdheid dit te doen.(310) Een nadere ontleding van het konkrete geval waarover het Hof had te oordelen, doet inderdaad dit vermoeden ontstaan. Het ging over de clause in de arbeidsovereenkomst van een rentmeester -voorheen ambtenaar- waarin gestipuleerd werd dat indien de werkgever of zijn erfgenamen een einde maakten aan de arbeidsovereenkomst, de rentmeester recht had op een bedrag dat gelijk was aan de som van de wedden, die hij tot zijn pensionering wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zou genoten hebben, vermeerderd met het verschil tussen het volledig pensioen wegens einde loopbaan als inspecteur bij een rijksadministratie en het pensioen dat hij krachtens de geldende sociale wetten zou ontvangen. Deze formule werd door het Hof als geldig aangezien omdat hij de afdanking alleen maar moeilijker maakte en niet onmogelijk. Men kan zich echter afvragen of er redelijkerwijze grotere beperkingen aan de mogelijkheid tot afdanking kunnen aangebracht worden.(311).

(308) Cass. 16 okt. 1969, Rec. Crit. Jur. B., 1970, blz. 527 met noot M. PAPIER-JAMOULLE.

(309) M. PAPIER-JAMOULLE, op. cit., blz. 546-547.

(310) R. BLANPAIN, Krachtlijnen, blz. 297.

(311) Ibid.

593. Men moet concluderen dat de werkgever de mogelijkheid heeft afstand te doen van zijn recht op afdanking en zich levenslang te verbinden ten overstaan van de werknemer.(312) Hij behoudt nochtans steeds de macht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zodat zich enkel het probleem stelt van een gepaste schadevergoeding. De interpretatie dat het verbod van levenslange bindingen van artikel 1780 van het burgerlijk wetboek en van de gelijkwaardige artikelen in de wetten op de arbeidsovereenkomsten slechts geldt ten aanzien van de werknemers, is trouwens in overeenstemming met de oorspronkelijke interpretatie van dit artikel.(313)
594. Alhoewel beperkingen van de patronale vrijheid af te danken door collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn, toch treft men zeer weinig bepalingen aan over de afdanking in de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten werden op interprofessioneel niveau of in de diverse sectoren die in deze studie nader worden bekeken. Indien er toch bepalingen zijn, raken zij over het algemeen de afdankingsvrijheid van de werkgever niet.

Zo is er op interprofessioneel niveau de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 betreffende het collectief ontslag.(314) Er wordt in aanbevolen dat maatregelen zouden getroffen worden om de gevolgen van collectief ontslag te verzachten, omdat de ondertekenende partijen van oordeel zijn "dat een aan de huidige omstandigheden aan-

(312) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 127.

(313) VELGE, op. cit., I, blz. 79; M.BODEUX, Etudes sur le contrat de travail, Leuven, Parijs, 1896, blz. 70-71.

Anders: J. HOUBEN, De wet op het dienstcontract, Brussel, 1934, blz. 18-19. Deze auteur geeft nochtans verschillende verwijzingen naar gezaghebbende auteurs (o.m. DALLOZ, LAURENT, THIRY) die zijn mening niet delen. Hijzelf steunt zich op het feit dat art. 1780 van openbare orde is en daarom geen onderscheid tussen werkgever en werknemer toelaat.

(314) C.A.O. nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collec-
./...

gepast sociaal beleid zoveel mogelijk moet voorkomen dat de werknemer, voor wie het behoud van de arbeidsverhouding van levensbelang is, slachtoffer wordt van de technische en economische vooruitgang".(315) Binnen het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt ten laste van de werkgever een bijkomende vergoeding voorzien voor de werknemers die collectief ontslagen worden. (316) Daarnaast wordt eraan herinnerd dat de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk moet ingelicht worden over collectieve ontslagen.(317)

595. Op sectorieel vlak werd reeds melding gemaakt van de bepalingen over afdanking en wederaanwerving in de sector aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden en in de banksector.(318) Het zijn bepalingen die ongeveer overeenstemmen met de bevoegdheid van de ondernemingsraden wat betreft het vaststellen van de criteria van afdanking en wederaanwerving om economische of technische omstandigheden.(319)

In de sector cementagglomeraten (320) en in de bouwsector (321) is er een bijkomende vergoeding voor ontslag. In de metaalverwerkende nijverheid werden de opzeggingstermijnen voor de individuele arbeidsovereenkomst verlengd.(322)

596. In deze laatste sector verbond de patroonsorganisatie

./...

tiefontslag, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 6 aug. 1973 (B.S., 17 aug. 1973).

(315) Ibid., art. 1.

(316) Ibid., art. 6-13.

(317) Ibid., art. 14. Cfr. supra nrs. 353 e.v.

(318) Cfr. supra nr. 551.

(319) Cfr. supra nrs. 328 e.v.

(320) C.A.O. 12 juni 1974, artt. 38-39.

(321) Het betreft een uitkering via het F.B.Z. Zie Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst van de

./...

bij het sluiten van het akkoord van 1975 er zich toe aan de werkgevers aan te bevelen :

- "- om niet over te gaan in de mate van het mogelijke tot collectieve afdankingen van het personeel om redenen van conjuncturele aard
- er voor te zorgen dat, waar aan zulke maatregelen niet te ontkomen zou zijn, dat de verplichtingen in acht genomen worden die voortspruiten uit de op 8 mei 1973 in het raam van de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 betreffende de collectieve afdankingen
- de voorkeur te geven aan het invoeren van stelsels van gedeeltelijke werkloosheid zoals bedoeld bij artikel 28quater van de wet van 10 maart 1900
- er voor te zorgen dat in de ondernemingen of bedrijfsafdelingen waar tijdelijke werkloosheid heerst alleen maar overuren worden gepresteerd, wanneer deze om economische of technische redenen volstrekt noodzakelijk zijn
- uit te zien naar alle voorhanden zijnde mogelijkheden om de arbeiders, met goedkeuring van de belanghebbende partijen, tijdelijk in andere metaalverwerkende bedrijven uit dezelfde streek of hetzelfde industriebekken tewerk te stellen dit om definitieve werkloosheid te vermijden."(323)

Deze bepaling die ingegeven is door tewerkstellingsmoeilijkheden die zich voordeden tengevolge van de economische situatie van de sector, doen evenmin afbreuk aan de vrijheid van de werkgever om toch over te gaan tot afdankingen. Het gaat slechts om een verbintenis van de werkgeversorganisatie (324) een aanbeveling in deze zin te doen aan de werkgevers.

./... Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Fondsen voor Bestaanszekerheid, statuten - voordelen - bijdragen, toestand op 31 maart 1974, blz. 61.

(322) C.A.O. 19 feb. 1973, art. 8.

(323) C.A.O. 1975, art. 3.

(324) Alsdusdanig gaat het om een obligatoire bepaling die niet in rechte afdwingbaar is. (Cfr. supra nr. 448.)

VIII. De werknemer is niet steeds vrij de arbeidsover-
komst te beëindigen

597. In tegenstelling tot de gemakkelijkheid waarmee de werkgever over het algemeen een einde kan stellen aan de arbeidsovereenkomst, staan de moeilijkheden waarmee de werknemers kunnen geconfronteerd worden om zelf een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten werknemers weliswaar niet zo'n lange opzeggingstermijnen in acht nemen als de werkgevers, en de wettelijk bepaalde opzeggingstermijnen kunnen in hun nadeel niet worden verlengd.(325) De bepalingen in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden over de willekeurige afdanking zijn niet wederkerig, zodat werklieden op basis daarvan niet kunnen veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding.(326) Er zijn echter verschillende zaken die het de werknemer minder gemakkelijk maken de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

1. Bindingen aan de onderneming

598. Een onderneming staan vele middelen ter beschikking om de werknemers te binden. Er zijn de groepsverzekeringen, waarvan in de meeste gevallen de werknemers heel wat voordelen verliezen wanneer zij op eigen initiatief de

(325) Deze opzeggingstermijnen zijn maximaal de helft van de opzeggingstermijnen die de werkgever in acht moet nemen (wet A.O.W., art. 19, § 2; K.B. 13 juli 1973, art. 2; wetten A.O.B., art. 15, § 1). Voor bedienden kunnen zij in ieder geval nooit hoger zijn dan zes maanden (wetten A.O.B., art. 15, § 2.)

(326) C. QUISTHOUDT, De "willekeurige afdanking, Bulletin 1, blz. 62. Een werknemer die de arbeidsovereenkomst beëindigt, kan wel veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding wegens misbruik van recht (C.R. Charleroi, 9 juni 1966, R. GEYSEN, Arbeidsrechtspraak (1966-1970) met kritische nota's, Brussel, 1972, nr. 496.)

onderneming verlaten. Er zijn huwelijkspremies die moeten terugbetaald worden bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Er zijn goedkope leningen, waarvan het bedrag volledig en ineens moet terugbetaald worden bij het geven van een opzegging.(327) Moet er aan herinnerd worden dat voor de werknemers, en vooral voor de bedienden, heel wat voordelen verbonden zijn aan de anciënniteit ? Opzeggings-termijnen, de loonstructuur, bijkomende vakantiedagen, enz. zijn zovele zaken die afhangen van de jaren dienst. Een werknemer die zijn arbeidsovereenkomst beëindigt om bij een andere werkgever in dienst te treden, moet als het ware van nul starten. Voor vele zaken begint hij opnieuw onder aan de ladder.

2. De werkloosheidsreglementering

599. Er zijn echter ook wettelijke beletselen die het de werknemer verhinderen zo maar een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Er is vooreerst de wetgeving op de werkloosheidsreglementering. Hierin wordt bepaald dat enkel de werknemer, die wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil, werkloze zonder loon wordt, recht heeft op een werkloosheidsuitkering.(328) Als werkloosheid door eigen schuld wordt onder meer beschouwd de werkloosheid die het gevolg is van een werkverlating zonder wettige reden.(329) Dergelijke werklozen worden van de werkloosheidsvergoeding uitgesloten gedurende een periode van minstens vier en ten hoogste dertien weken, en bij herhaling binnen het jaar,

(327) R. BLANPAIN, Bediende waarheen, blz. 30.

(328) K.B. 20 dec. 1963 betreffende de arbeidsvoorziening en werkloosheid (B.S., 18 jan. 1964, err. 5 mei 1964), art. 126.

(329) Ibid., art. 134, 1°. Voor de betekenis van "wettige reden", zie M.B. van 4 juni 1964 inzake werkloosheid (B.S., 6 juni 1964, err. 23 juli, 19 aug. en 15 sept. 1964), artt. 34-62.

van minstens dertien en ten hoogste zesentwintig weken.

(330) Dit betekent konkreet dat de werknemer slechts ontslag kan geven wanneer hij reeds een ander werk gevonden heeft (331) of wanneer hij, eventueel gedurende een vrij lange periode, elk inkomen kan ontberen.

3. Het concurrentiebeding

600. In bepaalde gevallen kan het de werknemer bovendien binnen bepaalde grenzen onmogelijk gemaakt worden om een andere betrekking te aanvaarden, en dit namelijk door het inlassen van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst. Een concurrentiebeding is een beding waardoor het aan de werknemers verboden wordt "na het eindigen van de overeenkomst, een persoonlijke onderneming in bedrijf te nemen, zich met anderen te verenigen om handel te drijven, of bij andere werkgevers dienst te nemen".(332)
601. Tegenover het inlassen van dergelijke bedingen in de arbeidsovereenkomst heeft er steeds achterdocht bestaan. Enerzijds zag men er een omzeiling in van de bepaling dat arbeidsovereenkomsten voor het leven verboden zijn. Anderzijds vond men dat het indruiste tegen het recht dat iedereen bezit om zijn talenten aan te wenden voor eigen onderhoud en ontwikkeling.(333) Van werkgeverszijde werd

(330) K.B. 20 dec. 1963, artt. 135-136.

(331) Zelfs in een dergelijk geval moet de werknemer nog voorzichtig te werk gaan. Er werd immers geoordeeld dat een werknemer die zijn werk verliet om een beter betaalde betrekking aan te nemen, doch die reeds na minder dan vier weken afgedankt werd, schuld heeft aan zijn werkloosheid en dus tijdelijk van werkloosheidsuitkeringen moet worden uitgesloten (Commissie van beroep inzake werkloosheid, Franstalige kamer, 24 juni 1959, B.T.S.Z., 1959, blz. 1008, met noot P. STORDEUR; vernietigd door de R.v.St., 14 juni 1960, B.T.S.Z., 1960, blz. 1352.)

(332) Art. 20 van de oorspronkelijke wet van 7 aug. 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

(333) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 489.

hiertegen echter ingebracht dat de werknemer door zijn dienstbetrekking heel wat stielkennis en werkmethode had bijgeleerd. Bovendien kan dit alles verworven zijn op zeer essentiële posten in de onderneming zodat het vertrek van de werknemer naar concurrerende bedrijven zeer schadelijk kan zijn.(334)

In de oorspronkelijke wet van 7 augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, nam men een standpunt in ten voordele van de werknemers door elk concurrentiebeding als nietig te verklaren.(335) Zelfs een amendement dat er toe strekte het concurrentiebeding te beperken tot één jaar, en er de voorwaarde aan vast te knopen dat gedurende gans dat jaar de bediende zijn volle loon zou trekken, werd verworpen. Hiertegen werd aangevoerd dat de bediende meestal zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt om zelf een onderneming uit te baten of om een betere betrekking te aanvaarden. Voor iets dergelijks moet men echter de kans grijpen wanneer zij zich voordoet. Een jaar uitstel betekent meestal een verkeken kans. "De concurrentieclausule is onzedelijk en tegenstrijdig met het begrip der persoonlijke vrijheid, zoals zij in beginsel in strijd is met de vrijheid van handel," zo luidt het in de voorbereidende werken. Bovendien werd erop gewezen dat het gemeen recht volstond om misbruiken te voorkomen. Artikel 309 van het strafwetboek verbiedt immers het bekendmaken van fabricatiegeheimen. De werkgever kan steeds op basis van artikel 1382 van het burgerlijk wetboek een schadevergoeding eisen voor onrechtmatige handelingen van zijn ex-werknemer.(336)

602. Ondertussen is de toestand wel veranderd. Het probleem van het concurrentiebeding werd volledig herdacht bij de wijziging van de wetten op de arbeidsovereenkomsten door de wet van 21 november 1969. Bij de voorbereidingen van deze wet werd rekening gehouden met de constatactie dat bepaalde werkgevers hooggeschoolde bedienden uit andere ondernemingen als het ware afkopen door hen een veel hogere bezoldiging aan te bieden. De nieuwe werkgever

(334) Ibid.

(335) Cfr. supra nr. 78.

(336) J. HOUBEN, op.cit., blz. 173-174.

profiteert aldus van de technische kennis en de ervaring die de bediende verworven heeft in zijn vorige betrekking. Er werd ook op gewezen dat door de aan gang zijnde Europese integratie en door het feit dat de technologie een steeds grotere rol gaat spelen in een aantal ondernemingen, het concurrentiebeding thans een groter belang heeft dan vroeger.(337)

603. Bij de voorbereiding van voornoemde wetswijziging werden door de Nationale Arbeidsraad niet minder dan vier adviezen uitgebracht over dit probleem.(338) De wetgever hield in hoge mate rekening met deze adviezen. Er zijn momenteel drie verschillende regelingen, namelijk die voor werklieden,(339) die voor bedienden(340) en die voor handelsvertegenwoordigers.(341) Gemeenschappelijk aan de drie regelingen is dat een concurrentiebeding als niet geschreven wordt beschouwd(342) in een arbeidsover-

(337) G. DE BROECK, Het concurrentiebeding. Verbod van arbitrageclausules. Loongrenzen en hogere bedienden, in Bulletin 1, Instituut voor Arbeidsrecht, 1970, blz. 72.

(338) Adviezen nr. 232 van 20 juli 1966; nr. 263 van 29 juni 1967; nr. 281 van 18 april 1968; nr. 299 van 20 feb. 1969. Advies nr. 232 handelt vooral over de loongrenzen in de wetten op de arbeidsovereenkomsten en aldus ook over de loongrens inzake concurrentiebeding. Adviezen nr. 263 en 281 zijn volledig gewijd aan het probleem van het concurrentiebeding. Advies nr. 299 handelt over de toenadering tussen de statuten van de verschillende categorieën werknemers, en aldus o.m. over het concurrentiebeding.

(339) Wet A.O.W., art. 24 quater.

(340) Wetten A.O.B., art. 26.

(341) Wet 30 juli 1963 houdende statuut der handelsvertegenwoordigers (B.S., 7 aug. 1963), artt. 18 en 20.

(342) In de wet wordt niet gezegd dat de bedingen in deze gevallen nietig zijn. Dit betekent dat zij geldig kunnen ingeschreven worden in een arbeidsovereenkomst met een lager loon. Op het einde van de arbeidsovereenkomst, ogenblik waarop het beding speelt, kan het loon gestegen zijn, zodat het beding zijn volle uitwerking heeft.

eenkomst van een werknemer waarvan het jaarlijks loon niet hoger is dan 150 000 frank.(343) Voor werklieden worden geen verdere geldigheidsvoorwaarden gesteld.(344) Volgens rechtspraak en rechtsleer is de geldigheid van het beding echter afhankelijk van beperkingen die er aan gesteld worden in tijd en ruimte.(345)

604. Voor de handelsvertegenwoordigers was er reeds een preciese regeling voorzien in de wet van 30 juli 1963. De wet van 21 november 1969 veranderde hieraan alleen de boven vermelde loongrens.(346) In de wet op het statuut van de handelsvertegenwoordigers wordt bepaald dat het beding wat zijn inhoud betreft, beperkt moet zijn tot soortgelijke activiteiten,(347) tot een maximumduur van twaalf maanden

(343) Dit bedrag is lager dan het in het interprofessioneel akkoord van 10 feb. 1975 overeengekomen minimumloon. Het gemiddelde minimummaandloon werd toen inderdaad bepaald op 15 500 frank. Alhoewel het bedrag van 150 000 frank in de wet werd opgenomen eind 1969, toch moet men er rekening mee houden dat de vaststelling ervan vroeger gebeurde. Het is overgenomen uit het advies nr. 232 van de N.A.R. van 20 juli 1966, waarvoor de besprekingen reeds in 1965 werden aangevat. Sindsdien is door de evolutie van de lonen en prijzen dit bedrag uiteraard achterhaald.

(344) Waarschijnlijk omdat bij de werklieden het beding veel minder voorkomt dan bij de twee andere categorieën. Zie o.m. G. DE BROECK, Het concurrentiebeding, blz. 73.

(345) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 492 en de daar aangehaalde rechtspraak; G. DE BROECK, Het concurrentiebeding, blz. 76.

(346) Men kan de vraag stellen of de regeling in de wet op het statuut van de handelsvertegenwoordigers niet volledig vervangen is door de latere bepalingen over deze materie in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. De betrekkingen tussen de handelsvertegenwoordigers en hun werkgevers worden immers ook geregeld door deze wetten (wet 30 juli 1963, art. 1). De voorbereidende werken van de wet van 21 nov. 1969 geven echter duidelijk een negatief antwoord op deze vraag (Parl. doc. Senaat, 1969-1970, nr. 12, blz. 6). Nochtans wordt de mening verdedigd dat het hierna te bespreken afwijkingsbeding, dat voorzien is in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, ook van

en tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent. Daarnaast is er een beperking van de gevallen waarin het beding uitwerking heeft. Het heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tijdens de proefperiode, wanneer na de proefperiode de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om een dringende reden.(348) Het beding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.(349)

In de overeenkomst kan een forfaitaire schadevergoeding voorzien worden in geval van schending van het concurrentiebeding. Het bedrag hiervan mag echter niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden bezoldiging. De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van zijn schade bewijst.(350)

605. Bij de voorbereiding van de wet van 21 november 1969 ging de discussie vooral over de vraag of de voorwaarden gesteld in de wet houdende het statuut van de handelsvertegenwoordigers konden overgenomen worden in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.(351) Men was van mening dat de kwestie van het concurrentiebeding zeer verschillend wordt gesteld, naargelang de aard van de onderneming. Daarom werd voorgehouden dat een veralgemening van de voorwaarden van het statuut van de handelsvertegenwoordigers vol-

./... toepassing is op de handelsvertegenwoordigers, die aan de voor de toepassing gestelde voorwaarden voldoen (A. COLENS, op. cit., blz. 344-345). Dit is echter in tegenstrijd met de mening van de N.A.R. (N.A.R., advies nr. 337 van 9 juli 1970).

(347) Cfr. infra voor de betekenis van deze begrippen.

(348) Wet 30 juli 1963, art. 18.

(349) Ibid.

(350) Ibid., art. 20.

(351) Vierde vraag gesteld aan de N.A.R. in de adviesaanvraag van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid d.d. 30 april 1965.

doening zouden kunnen geven voor de meeste gevallen, maar dat voor bijzondere gevallen specifieke regels zouden moeten gevonden worden. (352)

Deze ideeën werden verwezenlijkt in de huidig geldende bepalingen betreffende het concurrentiebeding in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Er is enerzijds het gewone beding dat in grote mate overeenstemt met de beschikkingen in het statuut van de handelsvertegenwoordigers. (353) De inhoud ervan moet eveneens beperkt zijn tot soortgelijke activiteiten, terwijl de maximumduur eveneens gesteld is op twaalf maanden. Afwijkend moet het beding territoriaal beperkt zijn tot het grondgebied van België. (354)

606. Het begrip "soortgelijke activiteit" wordt als volgt verduidelijkt :

- "1° de activiteiten moeten worden uitgeoefend in de ondernemingen die een soortgelijk object hebben. Zal bijvoorbeeld niet als soortgelijke activiteit worden beschouwd, de activiteit van een ingenieur die van een farmaceutische onderneming overgaat naar een petroleumraffinaderij.
- 2° het is het object van de activiteit dat in aanmerking moet genomen worden en niet de benaming van de functie." (355)

Tijdens de voorbereidende werken van de wet van 30 juli 1963, waar zoals gezegd dezelfde termen worden gebruikt, wordt gezegd dat men over weinig objectieve elementen beschikt om een preciese bepaling te geven. Daarom wordt een oordeel overgelaten aan het gezond verstand en het billijkheidsgevoel van de rechter. Bij de interpretatie moet men

(352) N.A.R., advies nr. 263, blz. 2. Zie ook G. DE BROECK, Het concurrentiebeding, blz. 73.

(353) G. DE BROECK, Het concurrentiebeding, blz. 74.

(354) Wetten A.O.B., art. 26, § 1.

(355) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/2; N.A.R., advies nr. 263, blz. 8.

er echter rekening mee houden dat het gaat om een beschermingswet, die dus in het voordeel van de beschermde moet uitgelegd worden. Bovendien is het een afwijking van het gemeen recht, dat de vrijheid van arbeid primordiaal stelt. (356)

607. De gestelde voorwaarden zijn maximum bepalingen. Zij moeten op straffe van nietigheid nader gepreciseerd worden in het beding zelf.(357) In de wet wordt gezegd : "de geldigheid van elk concurrentiebeding (is) ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden".(358) Hieruit mag men afleiden dat het overschrijden van de maximum bepalingen geen aanleiding geeft tot een automatische inkrimping binnen de gestelde grenzen, maar tot de nietigheid van gans het beding.(359)

De gevallen waarin het beding uitwerking heeft zijn op dezelfde wijze beperkt als voor de handelsvertegenwoordigers. Het heeft dus geen uitwerking wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proefperiode en evenmin wanneer later de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden en door de bediende om een dringende reden.(360)

De verplichting de aan de inhoud van het beding gestelde voorwaarden nader te preciseren, liet reeds vermoeden dat het beding schriftelijk moet gesteld worden. Aangezien de wet iets dergelijks verplicht op straffe van nietigheid, betekent het geschrift een wezenselment voor het beding. (361)

(356) Parl. doc. Senaat, 1962-1963, nr. 185, blz. 83.

(357) N.A.R., advies nr. 281, blz. 4. Zie ook J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 490.

(358) Wetten A.O.B., art. 26, §1, tweede lid.

(359) Ook een gedeeltelijk onwettig geachte clause kan geen gevolgen hebben (Cass. 3 feb. 1971, T.S.R., 1971, blz. 13.)

(360) Wetten A.O.B., art. 26, § 1.

(361) Ibid.

De regeling over de schadevergoeding die de overeenkomst in geval van schending van het beding kan voorzien, is anders dan voor de handelsvertegenwoordigers. Voor de bedienden is het maximum van deze vergoeding gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de uitwerking van het beding. Het automatisch en forfaitair karakter van deze schadevergoeding wordt echter sterk afgezwakt, doordat de rechter een nog grotere beoordelingsbevoegdheid krijgt dan bij de handelsvertegenwoordigers.(362) Op verzoek van de werkgever kan de rechter het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding vermeerderen, op voorwaarde dat de werkgever het bestaan en de omvang van de schade bewijst. Rekening houdend met de werkelijk veroorzaakte schade, kan de rechter echter eveneens, op verzoek van de bediende, het bedrag verminderen.(363) Dit laatste wordt gerechtvaardigd door het feit dat in deze regeling geen maximumgrens van drie maanden werd gesteld.(364)

608. De belangrijkste innovatie in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden is evenwel de mogelijkheid om in bepaalde omstandigheden af te wijken van de voor het gewoon beding gestelde maximumgrenzen van tijd en ruimte. (365) Deze mogelijkheid is echter beperkt zowel wat de categorieën van ondernemingen als wat de betrokken bedienden betreft.

(362) A. COLENS, op. cit., blz. 263.

(363) In dit geval zeggen wet noch voorbereidende werken iets over het bewijs. Gezien de algemene rechtsregel dat degene die iets beweert het ook moet bewijzen, ligt de bewijslast bij de bediende.

(364) G. DE BROECK, Het concurrentiebeding, blz. 74-75.

(365) In het oorspronkelijk ontwerp, voorgesteld door de N.A.R., werden afwijkingen toegestaan op alle punten, behalve op de noodzaak van een geschrift en op de beperkingen tot een soortgelijke activiteit. N.A.R., advies nr. 263, blz. 9 en 11. Zie ook G. DE BROECK, Het concurrentiebeding, blz. 75-76.

609. Opdat de afwijkende regeling geldig zou zijn moet de betrokken onderneming voldoen aan één van de twee of aan de twee volgende voorwaarden :

- 1° een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- 2° over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.(366)

Ter verduidelijking van het eerste punt worden in de voorbereidende werken enkele voorbeelden gegeven :

- ondernemingen die een dienst hebben van internationale handelsbetrekkingen of van handelsvertegenwoordiging in het buitenland;
- ondernemingen die zich bezig houden met de bouw of de installatie van machines, materieel en uitrusting in het buitenland;
- de ondernemingen van Belgisch recht die afhangen van een maatschappij die in het buitenland is gevestigd.(367)

Over het tweede punt wordt gezegd dat de belangrijkheid en de omvang van een dergelijke dienst niets ter zake doet : het eenvoudig feit dat de onderneming over een eigen dienst voor onderzoek beschikt, volstaat. Er wordt nog aan toegevoegd dat een dienst voor het ontwerpen van originele industriële modellen, moet gelijkgesteld worden met een dienst voor onderzoek.(368)

Wanneer het waar is dat België voor het in stand houden van zijn peil van tewerkstelling afhankelijk is van buitenlandse investeringen, en voor het in stand houden van zijn welvaartspeil verplicht is ongeveer de helft van zijn productie te exporteren,(369) dan kan men zich de vraag stellen welke

(366) Wetten A.O.B., art. 26, § 2.

(367) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/2, blz. 4; advies N.A.R., nr. 263, blz. 9.

(368) Ibid.

(369) R. BLANPAIN, Bediende waarheen, blz. 17.

belangrijke onderneming in België niet in aanmerking komt voor toepassing van het afwijkingsbeding.

610. De afwijkende regelen kunnen niet toegepast worden op al de bedienden van een dergelijke onderneming. Het kan enkel worden toegepast op die bedienden "die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks toelaten kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waar van het benutten, buiten de onderneming voor deze laatste nadelig kan zijn".(370) Deze personen moeten door de aard van hun functie werkelijk de mogelijkheid hebben kennis te krijgen van deze praktijken.(371) De tekst is evenwel breed gesteld, zodat niet alleen technische bedienden of bedienden in een handelsdienst in aanmerking komen. Ook administratieve bedienden die op de hoogte zijn van sommige particulariteiten van de onderneming, bijvoorbeeld de secretaresse die confidentiële briefwisseling behandelt, vallen onder de toepassing.(372)

Tenslotte wordt de toepassing van het afwijkingsbeding afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat de werkgever een vergoeding betaalt. Dit moet hij evenwel niet wanneer hij verzaakt aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding.(373)

611. Voor nadere voorwaarden en vormen verwijst de wet naar een collectieve arbeidsovereenkomst die daarover in de Nationale Arbeidsraad kan gesloten worden. Dit gebeurde reeds op 12 februari 1970.(374) Met betrekking tot de vormen

(370) Wetten A.O.B., art. 26, § 2.

(371) Parl. doc. Kamer, 1968-1969, nr. 270/2, blz. 4; advies N.A.R., nr. 263, blz. 9.

(372) G. DE BROECK, Het concurrentiebeding, blz. 75; J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 491.

(373) Wetten A.O.B., art. 26, § 2.

(374) N.A.R., C.A.O. nr. 1, zitting van 12 feb. 1970.
Slechts iets meer dan één maand na het verschijnen
./...

en de voorwaarden van het afwijkingsbeding, stelt deze overeenkomst een systeem van kaskadeoplossingen vast. Zij geeft zelf bepaalde preciseringen, maar laat het achtereenvolgens over aan een collectieve arbeidsovereenkomst per bedrijfstak, bij ontstentenis daarvan aan een collectieve arbeidsovereenkomst per onderneming, bij ontstentenis daarvan aan de individuele arbeidsovereenkomst om de nadere modaliteiten te bepalen.(375) Ook bestaande overeenkomsten zullen steeds kunnen aangevuld worden door overeenkomsten van een lager niveau en door een individuele overeenkomst. Voor deze laatste wordt wel op een eventueel gevaar gewezen : "de bediende kan er toe gebracht worden een beding te aanvaarden dat zijn vrijheid buitengewoon beperkt, vooral indien het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden gunstig zijn".(376)

Afwijkend van het gewoon beding kan volgens deze overeenkomst het afwijkingsbeding ook uitwerking hebben bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode. Dit wordt gemotiveerd door er op te wijzen dat ook tijdens de proefperiode de bediende inlichtingen kan inwinnen waar van het benutten schade aan de onderneming kan berokkenen.(377) Het kan dan evenwel slechts uitwerking hebben gedurende een periode die overeenstemt met de duur van de prestaties die metterdaad werden verricht.(378) Bovendien wordt gestipuleerd dat het beding ook uitwerking kan hebben wanneer de werkgever zelf door opzegging een einde maakt aan de overeenkomst. In dit geval moet de werkgever op het ogenblik dat hij de opzegging betekent

./... van de wet van 21 nov. 1969 in het B.S. kwam deze C.A.O. dus reeds tot stand. Dit was mogelijk omdat de ondertekenende organisaties bijna woordelijk de tekst overnamen die zij zelf hadden voorgesteld in het advies nr. 263 van de N.A.R. (zie dit advies blz. 13-25).

(375) C.A.O. nr. 1, B.

(376) Ibid., kommentaar, A, 1.

(377) Ibid., kommentaar, A, 2.

(378) Ibid., B.

wel meedelen of hij het inzicht heeft het beding werkelijk toe te passen; (379)

612. Er moet op gewezen worden dat deze uitbreiding van de gevallen waarin het concurrentiebeding uitwerking heeft niet door een collectieve arbeidsovereenkomst kan verwezenlijkt worden. Artikel 26, § 2 van de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden stelt inderdaad dat door het afwijkingsbeding kan afgeweken worden van de gestelde maximumgrenzen qua tijd en ruimte. Met andere woorden, het afwijkingsbeding kan langer duren dan één jaar, en het kan ruimer zijn dan het grondgebied van België. Mogelijkheid tot afwijking van de andere geldigheidsvereisten van het concurrentiebeding worden niet geboden. (380) Bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die afwijken van dwingende bepalingen van de wet zijn nietig. (381) Er kan niet aan getwijfeld worden dat de bepalingen die de uitwerking van het concurrentiebeding beperken, dwingend zijn. (382) Omdat de meeste bepalingen in de arbeidswetgeving slechts ten gunste van de werknemers een dwingend karakter hebben, (383) kan er van afgeweken worden ten voordele van de werknemers. (384) De uitbreiding van het concurrentiebeding zodat het uitwerking heeft ook tijdens de proefperiode en wanneer de werkgever door een opzegging de arbeidsovereenkomst beëindigt, kan moeilijk beschouwd worden als zijnde ten voordele van de werknemers, in casu de bedienden. (385)

(379) Ibid.

(380) Dit was wel het geval in het ontwerp dat door de N.A.R. bij zijn advies nr. 263 werd gevoegd.

(381) Wet 5 dec. 1968, art. 9, 1. Cfr. supra nr. 428.

(382) Over het dwingend karakter van de wetten op de arbeidsovereenkomst, zie o.m. J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 92-93.

(383) Cass. 21 okt. 1960, T.S.R., 1961, blz. 140.

(384) J. PETIT, De collectieve arbeidsovereenkomsten, blz. 76-78.

(385) Bij het sluiten van de C.A.O. nr. 1 ontsnapten de beschreven moeilijkheden niet aan de aandacht van de N.A.R. Bij de aanvraag tot algemeen verbindend verklaring van deze overeenkomst formuleerde de N.A.R. immers tegelijkertijd een advies om art. 26, § 2 wet A.O.B. dusdanig te wijzigen dat er geen tegenspraak was met de gesloten C.A.O. (N.A.R., advies nr. 317 van 12 feb. 1970). Aan dit advies werd herinnerd in het advies nr. 320 van 23 april 1970. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid weigerde echter de C.A.O. algemeen verbindend te verklaren. Hij ging evenmin in

613. De nietigheid van deze bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst brengt echter niet de nietigheid van gans de collectieve arbeidsovereenkomst met zich mee.(386) Belangrijke bepalingen van de overeenkomst blijven onverminderd gelden. Aldus de bepalingen die handelen over de "commissie van goede diensten". Op verzoek van individuele werkgevers en bedienden, evenals op verzoek van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde vakorganisaties, kan deze commissie advies geven over de overeenstemming van de bedingen met de beschikkingen die afwijken van het algemeen stelsel; over het bedrag van de vergoeding die aan de bediende moet worden uitbetaald indien het beding wordt toegepast.(387) Partijen zijn niet verplicht dit advies te vragen. Eventueel kunnen zij zich rechtstreeks tot de rechtbank wenden. Het advies is evenmin bindend. Na kennis te hebben genomen van het advies, kan nog steeds een vordering worden ingesteld bij de rechtbank.(388) De moeilijkheden rondom de juridische waarde van sommige bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 hebben echter een ongunstige weerslag op de werking van

./. op het advies nr. 317, maar vroeg de N.A.R. zijn bedoelingen te verduidelijken. De N.A.R. antwoordde dat de door hem gedane voorstellen het resultaat waren van lange en moeilijke onderhandelingen. Hij weigerde zijn standpunt te herzien, bevestigde de C.A.O. nr. 1 en adviseerde opnieuw de wijziging van art. 26, § 2 wet A.O.B. (N.A.R., advies nr. 337 van 9 juli 1970) Een nieuwe vraag van de Minister om zijn standpunt te wijzigen kon de raad er niet toe brengen een andere houding aan te nemen (N.A.R., advies nr. 347 van 4 dec. 1970). Aldus werd tot nu toe noch de wet, noch de C.A.O. gewijzigd. Deze laatste kon daarom nog niet algemeen verbindend verklaard worden.

(386) Cfr. supra nr. 429.

(387) C.A.O. nr. 1, C, 2.

(388) Ibid., kommentaar, B, 2.

deze commissie.(389)

Wellicht om dezelfde reden is in de in dit onderzoek betrokken bedienden sectoren nergens een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over het afwijkingsbeding. Zoals reeds gezegd is deze mogelijkheid van precisering nochtans uitdrukkelijk voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1.

§ 3. De beloning

614. In de arbeidsverhouding is de beloning een belangrijk probleem. Het loon is immers de tegenprestatie die de werknemer krijgt voor het leveren van zijn arbeid. Omdat hij ervoor betaald wordt is een werknemer bereid zijn arbeid in ondergeschikt verband te verhuren.

In België heeft de overheid zich nochtans slechts in uitzonderlijke situaties ingelaten met het bedrag van het loon dat een werkgever aan een werknemer moet betalen.(390) In tegenstelling met sommige andere landen is er bijvoorbeeld geen indexatieverbod. Er is wel de wet van 12 april

(389) In de periode 1970-1971 werden slechts vier adviesaanvragen aan de commissie voorgelegd. In twee gevallen werd advies uitgebracht, in de twee andere gevallen werd de aanvraag teruggetrokken.(N.A.R., Verslag van de secretaris over de activiteit van de Raad 1970-1971, Brussel, 1972, blz. 86-87). In de periode 1972-1973 waren er zes aanvragen en werden er drie adviezen uitgebracht (N.A.R., Verslag ... 1972-1973, Brussel, 1974, blz. 63).

(390) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 213. Zie ook R. BLANPAIN, Collectief overleg en autonomie van de sociale partners in de lidstaten van de E.E.G., in Arbeidsblad, 1970, blz. 793-815.

1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.(391) Er wordt in bepaald hoe en wanneer het loon moet uitbetaald worden. Er zijn bepalingen over het meten van de arbeid, wanneer die meting een weerslag heeft op de beloning. Inhoudingen op het loon mogen enkel gedaan worden voor de in de wet gestelde doeleinden en binnen de in de wet gestelde maxima. Beslag op en overdracht van het loon is slechts beperkt mogelijk.(392) Deze bepalingen beïnvloeden echter nergens de hoogte zelf van het loon.

Hetzelfde moet gezegd worden van de wettelijke bepalingen in verband met het gewaarborgd dag-, (393) week- (394) en maandloon(395) waardoor de betaling van het loon verplicht wordt gesteld tijdens bepaalde periodes waarop de werknemer, door een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, zijn werk niet kan uitvoeren. Dezelfde opmerking geldt ook voor de conventionele bepalingen die deze regeling hebben uitgebreid.(396) Deze bepalingen hebben tot doel de bestaanszekerheid van de werknemers te verhogen. Het bedrag dat aan de werknemers tijdens de wettelijk of conventioneel bepaalde gebeurtenissen moet uitbetaald worden, is afhankelijk van de hoogte van het loon. Dit laatste wordt door deze regelingen echter niet bepaald.

(391) B.S., 30 april 1965, gewijzigd door de wetten van 21 nov. 1969 (B.S., 9 jan. 1970); 16 juni 1970 (B.S., 2 sept. 1970); 16 maart 1971 (B.S., 30 maart 1971).

(392) Wet 10 okt. 1967 (B.S., 31 okt. 1967), (art. 1), artt. 1409-1412.

(393) Wet A.O.W., art. 12; wetten A.O.B., art. 5bis.

(394) Wet A.O.W., artt. 28, 28bis, b bis; 28quater, § 6; 29. Zie ook art. 28sexies en het K.B. van 28 aug. 1963 (B.S., 11 sept. 1963). Wetten A.O.B., artt. 8, § 3; 10, § 2. Zie ook art. 5ter en het K.B. van 28 aug. 1963 (B.S., 11 sept. 1963).

(395) Wetten A.O.B., artt. 8, § 2; 10, § 1.

(396) C.A.O. nr. 2 van 9 juni 1970; C.A.O. nr. 3 van 9 juni 1970; C.A.O. nr. 12 van 28 juni 1973; C.A.O. nr. 13 van 28 juni 1973; C.A.O. nr. 16 van 24 okt. 1974.

De hoogte van het loon komt uitzonderlijk ter sprake in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Er is namelijk bepaald dat "de arbeidsovereenkomst voor bedienden ..., niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, (kan) nietig verklaard worden wanneer het is bewezen dat de bezoldiging, aan de bedienden toegekend, meer dan de helft lager is dan die, welke hem, volgens de gebruiken der streek, normaal moest verleend worden".(397) Deze vordering moet op straffe van verval uiterlijk binnen zes maanden na het sluiten van de arbeidsovereenkomst ingesteld worden. Het gaat hier om een bepaling waarvan het praktisch belang zeer beperkt is.(398)

615. Overeenkomsten op nationaal interprofessioneel niveau houden zich naar algemene regel evenmin veel bezig met de hoogte van het loon. Er is wel een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst over de overschakelings-techniek van het indexcijfer der consumptieprijzen in de collectieve arbeidsovereenkomsten.(399) Deze overeenkomst werd gesloten ter gelegenheid van de voorlopige hervorming van het indexcijfer der consumptieprijzen in maart 1972.

Tijdens de onderhandelingen voor het nationaal interprofessioneel akkoord voor 1973-1974 eisten de vakorganisaties wel de verwezenlijking van een gewaarborgd minimumloon. Zij stelden dat dit loon op de leeftijd van 21 jaar een bruto-bedrag van 12 500 F. moest bereiken. Een dergelijk akkoord kon echter niet bereikt worden. De partijen konden het enkel eens worden over het principe dat elke werknemer

(397) Wetten A.O.B., art. 6.

(398) A. COLENS, Le contrat d'emploi, 3de uitg., Brussel, 1964, blz. 185.

(399) C.A.O. nr. 8 van 16 maart. 1972.

die normale prestaties levert, recht heeft op de waarborg van een behoorlijk minimum. Het werd aan de paritaire comités overgelaten om dit algemeen beginsel konkreet te verwezenlijken.(400)

Slechts in het nationaal interprofessioneel akkoord van 2 februari 1975 kwamen werkgevers-~~en~~werknemersorganisaties overeen om in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om per 1 januari 1975 een gewaarborgd minimummaandloon van 15 500 F., gekoppeld aan het indexcijfer, te voorzien.

616. Het is vooral op het niveau van de bedrijfstak dat er heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten die een loonregeling inhouden. Reeds vroeger kon trouwens geconstateerd worden dat in de collectieve arbeidsovereenkomsten op de eerste plaats aandacht wordt geschonken aan het loon en in geld waardeerbare voordelen. Dit was ook het geval in de collectieve arbeidsovereenkomsten in de negen bedrijfstakken die nader onderzocht werden. In al deze sectoren vindt men bepalingen over lonen en premies ofwel in een collectieve arbeidsovereenkomst die voor gans de bedrijfstak geldt, ofwel in een collectieve arbeidsovereenkomst per subsector zoals in de voeding, ofwel in een gewestelijke collectieve arbeidsovereenkomst zoals voor 1974 in de metaal.(401)

Het is niet de bedoeling de inhoud van al deze bepalingen over lonen en bezoldiging naast elkaar weer te geven zodat de hoogte van de lonen in deze verschillende sectoren on-

(400) Nationaal interprofessioneel akkoord van 6 april 1973, in Arbeidsblad, 1973, blz. 188-189.

(401) Cfr. supra nr. 435 o.m. ook voor een opsomming van de verschillende in geld waardeerbare voordelen die in de C.A.O. zijn opgenomen.

derling kunnen vergeleken worden. Hoe interessant een dergelijke vergelijking ook zou kunnen zijn, zij dient de doelstelling van deze studie niet. Wat de beloning betreft moet wel nagegaan worden in hoeverre de werkgever vrij is in het nemen van beslissingen inzake de hoogte van het loon. Of, bekeken vanuit de andere invalshoek van het probleem, in hoeverre de werknemers beslissingen inzake de hoogte van het loon kunnen beïnvloeden.

Het is duidelijk dat het bestaan van al deze collectieve arbeidsovereenkomsten de vrijheid van de werkgever om eigenmachtig de hoogte van het loon te bepalen gevoelig beperkt. Dit geldt ook voor die werkgevers die geen lid zijn van een werkgeversorganisatie die een dergelijke overeenkomst mee ondertekend heeft. In verschillende sectoren zijn deze collectieve arbeidsovereenkomsten immers algemeen verbindend verklaard. Zelfs zonder algemeen verbindend verklaring is er een ruime binding. Het betreft meestal collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan. De hier besproken materie behoort tot het individueel normatief gedeelte van de overeenkomst. Dit betekent dat ook niet georganiseerde werkgevers gebonden zijn door deze bepalingen, zij het slechts suppleet.(402)

617. Toch is de vrijheid van een werkgever om de hoogte van het loon van een individuele werknemer te bepalen niet volledig beperkt. Om te beginnen zijn de loonregelingen in de meeste gevallen gebaseerd op een of andere beroepsclassificatie die in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf omschreven wordt. Men vindt er een algemene omschrijving van de werknemers die tot een bepaalde categorie behoren.

(402) Cfr. supra nr. 446.

Deze omschrijving wordt dan verduidelijkt door een reeks voorbeelden.

618. Twee voorbeelden van een dergelijke classificatie, één uit een werklidensector en één uit een bediendensector, kunnen volstaan om de gevolgde werkwijze nader toe te lichten. In de sector cementagglomeraten zijn de werklieden en de werksters ingedeeld in vijf categorieën:
- "Hulparbeiders" : de werklieden en werksters die geen bijzondere kennis of voorafgaande opleiding nodig hebben, doch enkel een oplettendheid en een gewoonte van arbeid welke zij kunnen verwerven door een aanpassingsperiode van minder dan vijftien dagen.

Deze werklieden en werksters kunnen gemeenschappelijke vervoerapparaten gebruiken (kruiwagens, "transpaletten" met of zonder motor, drijfschoppen, duivels, wagentjes, loopwagentjes, roltransporteurs, enz.)

Dit zijn namelijk :

de werklieden en werksters tewerkgesteld aan het lossen en het behandelen van de grondstoffen, aan de voorbereiding van de wapeningen (puntlassers), aan het bevochtigen en het behandelen van de afgewerkte producten en van de producten tijdens de fabricatie, aan het opstapelen en het inpakken van de producten, aan het bergen ervan in magazijn, aan het laden van de afgewerkte producten, aan het reinigen van de lokalen en de binnenplaatsen, de begeleiders van vrachtwagens, enz.

De helpers van de geoefende werklieden en werksters van de 2de categorie worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

Het aantal werklieden en werksters dat een onderneming met het loon van de categorie "hulparbeiders" mag bezoldigen, is als volgt beperkt :

- indien de onderneming in totaal minder dan 10 werklieden tewerkstelt : 0;
 - indien de onderneming in totaal van 10 tot 19 werklieden tewerkstelt : 1;
 - indien de onderneming in totaal van 20 tot 29 werklieden tewerkstelt : 2;
 - indien de onderneming in totaal van 30 tot 39 werklieden tewerkstelt : 3;
- enz.

Geoefenden van tweede categorie : de werklieden en werksters die in de eigenlijke fabricatie zijn betrokken en zij die verantwoordelijkheid en/of leiding hebben van productiemachines of van hijs- en behandelingstoestellen met titularis.

Dit zijn namelijk :

de werklieden en werksters die verantwoordelijk zijn voor het bereiden en het samenstellen van de mengsels, voor het bedienen van de tot dit doel gebruikte toestellen (meng-, zeef-, droogmolens, kneedtoestellen, betonmolens, betoncentrales, enz.); de samenstellers van de wapeningen; de verantwoordelijken voor de triltafels, trilmachines, persen en andere gelijkaardige productietoestellen voor het vervaardigen en afwerken van gegoten stukken uit beton of uit hersamengestelde steen, voor het vormgieten van speciale stukken in marmeragglomeraten (trap treden, vensterbanken, enz.), voor het werk aan de zogenaamde automatische persen en aan de polijsttoestellen zonder deze te besturen, voor het stoppen, het sorteren en het nazien van de producten, voor de zaagmachines, voor het bedienen van spantoestellen; de titularissen van hijs- en behandelingstoestellen, zoals "clarks", lifttrucs, kranen, automatische schoppen, rolbruggen, de vrachtwagenbestuurders, enz.

Geoefenden van eerste categorie : de werklieden en werksters van de vorige categorie waarvan de functies bijzondere hoedanigheden van aanpassing, initiatief en doorzicht, een langere en betere opleiding, een voortdurende gespannen aandacht in de uitvoering van het werk vereisen, wegens de belangrijkheid van het materieel dat zij moeten besturen en waarvoor zij verantwoordelijk zijn en de waarde van de grondstoffen die zij moeten aanwenden.

Dit zijn namelijk :

de verantwoordelijken die de leiding hebben van de zogenaamde automatische persen en de geperfectioneerde slijpen en polijstmachines, enz.

De helpers van de werklieden en werksters van deze categorie worden gelijkgesteld met de hulparbeiders of de geoefende werklieden en werksters van tweede categorie, naargelang het werk dat zij verrichten.

Vaklieden van tweede categorie : de werklieden en werksters die minstens gedurende één jaar hun vak hebben uitgeoefend, nadat zij de daarmee in verband staande beroepsleergangen met vrucht hebben gevolgd; de werklieden en werksters die minstens gedurende drie jaar hetzelfde vak hebben uitge-

oefend en waarvoor beroepsleergangen bestaan; deze werklieden en werksters moeten het bewijs leveren van een klaarblijkelijke praktische en technische kennis.

Dit zijn namelijk :

de monteerders, bankwerkers, draaiers, booglassers, auto-geenlassers, gereedschapmakers, boetseerders, electriciens, schrijnwerkers, timmerlieden, metselaars, cementbezetters, mecaniciens, enz.

De helpers van de werklieden en werksters van deze categorie worden opgenomen in één van de vorige drie categorieën, naargelang het werk dat zij verrichten.

Vaklieden van eerste categorie : de werklieden en werksters van de voorgaande categorie, die kunnen worden beschouwd als bijzonder geschoolden omwille van hun meer dan gemiddelde geschiktheid."(403)

619. Op basis van deze classificatie moesten in deze sector op 1 december 1974 volgende uurlonen voor een arbeidsweek van 40 uren worden uitbetaald :

Hulparbeiders	: 113,25 FF.
Geoefenden 2de categorie	: 114,70 FF.
Geoefenden 1ste categorie	: 116,85 FF.
Vaklieden 2de categorie	: 121,15 F.
Vaklieden 1ste categorie	: 127,10 F.(404)

620. In de bediendensectoren wordt voor de vaststelling van de bezoldiging een gelijkarrdige werkwijze gevolgd. Aldus zijn in het aanvullend paritair comité voor bedienden de bedienden ingedeeld in vier klassen.

"Eerste klasse : hulppersoneel

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar.

(403) C.A.O. 12 juni 1974, art. 2.

(404) S. de BORMAN, (red.) Verzameling van de collectieve arbeidsovereenkomsten, CED. Samsom, blz. 06/0/3.

Bepaling :

Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

- a) kennis welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies te kunnen uitoefenen van het minste niveau welke door de wet of de rechtspraak worden erkend als zijnde van intellectuele aard;
- b) juiste uitvoering van eenvoudig secundair werk.

Voorbeelden:

- huisbewaarder of portier
- deurwachter
- bediende voor de post (openmaken, oppervlakkig sorteren, onder omslag steken)
- bediende aan adresseermachines (stempelen en drukken van adresplaatjes) en/of polykopieermachines (steller van offsetmachines uitgezonderd)
- bediende voor klasseerwerk
- blauwdrukker
- uitraapster van ponskaarten (bediende die steekkaarten uitzoekt zonder behulp van enigerlei machines)
- bediende zonder ervaring, die begint te werken op kantoor- of mecanografische machines
- beginnelinge aan telmachine
- beginnelinge aan mechanisch werk
- bediende hulpmagazijnier of hulpbediende bij de goederenreceptie (bijkomstig administratiewerk)
- copietypist(e)
- schrijver die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf- en cijferwerk doet, opsommingen registreert, staten opmaakt of elementair werk van gelijk niveau uitvoert, zonder interpretatie
- titreerder (laboratorium): bediende die eenvoudige metingen uitvoert (meten van inhoud, kleur, zwaarte; eenvoudige metingen op probatiegoederen) op monsters, volgens werkplan en nauwkeurige onderrichtingen, zonder de uitslag te interpreteren
- doortekenaar : tekent schetsen en detailplannen na, zonder kleuren; moet bekwaam zijn om leesbare letters en cijfers te vormen.

Tweede klasse : klerk

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar

Bepaling :

Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

- a) een door onderwijs of praktijk opgedane kennis, welke kan opwegen tegen de kennis die men verwerft door volledige studies van de 4de graad of door de eerste drie jaren van de middelbare graad;
- b) het uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks en bestendig toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;
- c) een korte leertijd, volstaande om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.

Voorbeelden :

- ponser, verificateur, hulp-operator van statistiek-machines
- mecanograaf bedreven in het werk op Elliott-Fischer-, Burroughs- en soortgelijke machines met volledig klavier
- bediende bedreven in het werk op telmachines
- bediende bedreven in mechanisch werk
- magazijnbediende
- bediende bij de goederenreceptie
- stockbediende (magazijn, opslagplaatsen, reserves), administratiewerk voor magazijnen waar voorraden of afgewerkte producten zijn opgeslagen, zonder boekhoudkundige toewijzing
- ervaren typiste die keurig werk zonder spelfouten levert
- steno-typiste zonder ervaring, bij aanvang van de functie
- schrijver belast met eenvoudig schrijf- of rekenwerk, het registreren van opsommingen, het opmaken van staten of ander bijkomstig werk van gelijk niveau, dat enige oordeelkunde vereist en onder rechtstreekse controle wordt uitgevoerd
- telefonist(e) die aan deze bediening zijn/haar volle werktijd wijdt
- hulpbediende voor de lonen (onder controle)
- werkplaatsteller die onder meer belast is met het nazien van de tijden van aanwezigheid
- boekhoudingsbediende (registreren van boekhoudkundige gegevens zonder de toewijzing te bepalen)
- facturist : bediende die gewone facturen opmaakt doch geen verantwoordelijkheid draagt voor speciale clauses
- bediende die verzendingsstukken opstelt, doch niet moet opzoeken welke fiscale- of douane rechten van toepassing zijn
- bediende die een kleine hulpkas houdt waaruit geringe betalingen worden gedaan
- hulpscheikundige: bediende die courante analyses uitvoert, de metingen van titreerders naziet, zulks op grond van nauwkeurige onderrichtingen en zonder de uitslagen te moeten interpreteren
- hulptekenaar : kan zeer netjes natekenen, maakt behoorlijke letters en cijfers, kan zonder fouten een tekening kopiëren, helpt de meer bekwame tekenaar voor schrijfwerk,

het wijzigen van kalkeerwerk of naamlijsten

Derde klasse : geschoolde klerk

Normale aanvangsleeftijd : 23 jaar

Bepaling :

Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

- a) een praktische opleiding die opweegt tegen de bekwaamheid welke wordt verkregen door volledige middelbare studies of door middelbare studies van de lagere graad aangevuld hetzij door gespecialiseerde vakstudie, hetzij door een vakbekwaming door middel van stages of het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen;
- b) het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk, dat gewoonlijk initiatief en redenering vereist en bovendien verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

Voorbeelden :

- operator aan statistiekmachines
- mecanograaf (bedreven in het werk op Elliott-Fischer, Burroughs- en soortgelijke machines met volledig klavier en die bovendien een goed begrip heeft van de grondbeginselen van nijverheids- of handelsboekhouding)
- bediende die de verantwoording draagt voor magazijn, voorraden, reserves en opslagplaatsen
- typiste belast met secretariaat
- ervaren steno-typist die tegen 80 tot 100 woorden/minuut kan opnemen, tegen 40 woorden/minuut typen en keurig werk aflevert
- bediende belast met het berekenen van lonen en/of wedden
- hoofdteller van grote werkplaats
- hulpboekhouder die tot taak heeft aan de hand van basisbescheiden, een gedeelte van de boekhouding of van de gewone schrifturen samen te stellen, dat niettemin een homogeen geheel vormt tot voorbereiding van de centralisatie, om het even of dit werk gedaan wordt met de hand of met de machine
- facturist belast met het opmaken van omslachtige facturen, waarbij o.m. opmetingen, kubusberekeningen, omrekeningen van waarden, vreemde maten en gewichten en zo meer te pas komen
- kassier die werkt onder leiding van een hoofdkassier of van een chef
- vertaler van courante teksten die twee talen machtig is
- detailtekenaar : moet de onderdelen van een globale tekening kunnen uitwerken met behulp van voorgaande werkstukken; hij tekent alle gegevens voor de uitvoering aan; hij berekent het gewicht van eenvoudige onderdelen voor het opmaken van het bestek

- scheikundige analist : bediende die alle normale ontledingen uitvoert op grond van nauwkeurige onderrichtingen en aanwijzingen van een hoger geplaatste scheikundige

Vierde klasse : extra-geschoolde klerk

Normale aanvangsleeftijd : 25 jaar

Bepaling :

Bedienden wier functie wordt gekenmerkt door :

- a) een opleiding die opweegt tegen de bekwaamheid verworven door volledige middelbare studies en gespecialiseerde vakstudies van gelijk niveau of ook een praktische opleiding door middel van stages of door het uitoefenen van gelijke of gelijkaardige betrekkingen
- b) een korte tijd om zich in te werken
- c) meer afwisselend zelfstandig werk waardoor meer dan gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn
- d) bekwaamheid om :
 - al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren
 - al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de voorgaande rangen.

Voorbeelden :

- moniteur-mecanograaf
- steno-typiste-secretaresse die de secretarie van een bestuurspost waarneemt
- bediende die de verantwoording draagt voor het toepassen van alle regelingen op gebied van lonen en sociale voorzorg
- boekhouder d.i. bediende die tot taak heeft alle verichtingen boekhoudkundig vast te leggen, samen te brengen en te ordenen om er de algemene balansen van op te maken, welke de voorzieningen, de balans en de resultaatrekeningen voorafgaan
- bediende die de verantwoording draagt voor de kwaliteit van de inkomende goederen, en moet toezien dat deze conform zijn aan de vereisten van de orderbon en het bestek
- hoofdkassier
- technisch vertaler
- toldeklarant
- hoofdbediende voor het verkeer, die de betrekkingen waarneemt met de verschillende vervoerondernemers, voor het

- in- en uitgaan van goederen (m.n. toezicht op laden, lossen en gebruik van vervoermiddelen, vaststellen van betwistingen, tekorten en averijen)
- uitvoeringstekenaar : tekent met behulp van voorgaande werkstukken, een geheel van onderdelen van apparaten met wijzigingen die hem nauwkeurig worden uitgelegd door een chef of een tekenaar van hogere rang. Tekent losstaande onderdelen zonder behulp van zulk werkstuk. Past behoorlijk de normen, spelingen en voor de aanmaak toelaatbare afwijkingen toe; maakt op grond van de uitvoeringstekening het gewichtsbetekend voor een apparaat op
- scheikundige-analyst : maakt alle kwantitatieve en kwalitatieve ontleding van een grondstof of van een produkt dat de onderneming betreft
- gediplomeerd scheikundige: maakt alle kwantitatieve en kwalitatieve analyses van een grondstof of een produkt dat de onderneming betreft en geeft aan de personeelsleden van lagere rang de nodige aanwijzingen voor hun werk".(405)

621. Op basis van deze classificatie gold in deze sector op 1 maart 1975 de volgende bezoldiging voor bedienden in :
a) Industriële en/of gemengde ondernemingen

Leeft.	Cat. I	Cat. II	Cat. III	Cat. IV
16	8 820	9 489	-	-
17	10 182	10 935	-	-
18	11 533	12 393	13 564	15 034
19	12 620	13 522	14 843	16 445
20	13 170	14 150	15 488	17 174
21	13 564	14 568	15 967	17 699
22	13 720	14 897	16 122	17 843
23	13 875	15 226	16 265	17 998
24	14 030	15 548	16 696	18 142
25	14 180	15 877	17 132	18 297
26	14 335	16 206	17 562	18 871
27	14 491	16 534	17 998	19 444
28	14 646	16 863	18 428	20 012
29	14 795	17 186	18 859	20 586
30	14 951	17 514	19 295	21 159

(405) C.A.O. 14 dec. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19 juli 1974 (B.S., 1 okt. 1974), art. 2.

31	15 106	17 843	19 725	21 733
32	15 261	18 171	20 161	22 301
33	15 417	18 500	20 592	22 874
34	15 566	18 823	21 022	23 448
35	15 722	19 151	21 458	24 022
36	15 877	19 402	21 787	24 458
37	-	-	22 115	24 894
38	16 002	19 588	22 444	25 330
39	-	-	-	25 766
40	16 128	19 733	22 695	26 203
41	-	-	-	-
42	-	-	22 946	26 513
43	-	-	-	-
44	-	-	-	26 824

b) Niet-industriële ondernemingen

Leeft.	Cat. I	Cat. II	Cat. III	Cat. IV
16	8 306	8 940	-	-
17	9 597	10 302	-	-
18	10 863	11 676	12 800	14 186
19	11 903	12 776	14 007	15 500
20	12 405	13 337	14 604	16 182
21	12 788	13 744	15 058	16 684
22	12 937	14 054	15 202	16 827
23	13 080	14 365	15 351	16 970
24	13 224	14 676	15 757	17 114
25	13 373	14 987	16 164	17 257
26	13 517	15 297	16 570	17 795
27	13 666	15 608	16 976	18 339
28	13 809	15 919	17 383	18 877
29	13 953	16 229	17 789	19 414
30	14 102	16 540	18 195	19 958
31	14 246	16 851	18 602	20 496
32	14 395	17 162	19 008	21 040
33	14 538	17 472	19 414	21 578
34	14 682	17 783	19 821	22 115
35	14 831	18 094	20 227	22 659
36	14 975	18 333	20 538	23 071
37	-	-	20 849	23 484
38	15 094	18 512	21 159	23 896
39	-	-	-	24 308
40	15 214	18 691	21 398	24 721

41	-	-	-	-
42	-	-	21 637	25 019
43	-	-	-	-
44	-	-	-	25 318(406)

622. Deze classificaties zijn niet altijd even gedetailleerd zodat er in verschillende gevallen interpretatie moeilijkheden kunnen zijn. Er worden meestal wel heel wat voorbeelden vermeld bij de verschillende categorieën. Toch kan men zich best voorstellen dat er functies zijn die niet uitdrukkelijk vermeld worden. Men kan stellen dat in dergelijke gevallen de werkgever een zekere keuze-mogelijkheid heeft om de betrokken werknemer onder te brengen waar hij zelf verkiest.(407) Aan deze mogelijkheid van de werkgever zijn niet zoveel beperkingen gesteld.
623. Wel is bijvoorbeeld in de sector cementagglomeraten het maximum aantal werknemers bepaald dat volgens de grootte van de onderneming in de laagste looncategorie mag bezoldigd worden. Wie daarentegen in de hoogste looncategorie thuishoort, is niet zo duidelijk bepaald. Het betreft werklieden of werksters "die kunnen worden beschouwd als bijzonder geschoolden omwille van hun meer dan gemiddelde geschiktheid". Het is duidelijk dat deze formulering de werkgever toelaat eigenmachtig te oordelen wie aan dit criterium voldoet. Er is weliswaar bepaald dat geschillen betreffende de interpretatie van de bepalingen onder meer kunnen voorgelegd worden aan een beperkt comité van de nationale sectie cementagglomeraten van het paritair comité voor het cementbedrijf.(408)

(406) S. de BORMAN, op. cit., blz. 62/3.

(407) Er moet wel aan herinnerd worden dat de O.R. adviezen kan uitbrengen over het toepassen van de algemene criteria betreffende beroepskwalificatie (Wet 20 sept. 1948, art. 15, f) De toepassing van deze criteria op een particulier geval behoort echter niet tot zijn bevoegdheid.(Cfr. supra nr. 332)

(408) C.A.O. 12 juni 1974, art. 16.

643. Ook voor de bepaling van de data van de jaarlijkse vakantie is de werkgever voor een stuk zijn beslissingsvrijheid kwijt. Dit geldt tenminste wanneer in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert een beslissing terzake word genomen, of wanneer in de onderneming een ondernemingsraad of tenminste een syndicale afvaardiging bestaat en deze organen over deze materie een beslissing treffen. Indien dit niet het geval is, moet de regeling over de vakantiedata getroffen worden tussen de werkgever en de werknemers ofwel bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Men kan stellen dat in beide gevallen, en vooral in het laatste geval, de werkgever de feitelijke macht heeft om een regeling overeenkomstig zijn wensen te treffen. In zoverre behoudt hij in deze gevallen de feitelijke beslissingsmacht.

II. Betaalde feestdagen

644. De betaalde feestdagen vormen een tweede aspect van de werktijd. Er is wettelijk bepaald dat de werknemers gedurende tien feestdagen per jaar niet mogen tewerkgesteld worden.(452) Deze feestdagen zijn met name genoemd.(453) Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, moet hij door een gewone activiteitsdag vervangen worden.

Deze vervangingsdagen kunnen vastgesteld worden door algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de paritaire comités. Bij ontstentenis van een dergelijke beslissing, kunnen de vervangingsdagen bepaald worden op het vlak van de onderneming door de ondernemingsraad. Indien er geen

(452) Wet 4 jan. 1974 betreffende de feestdagen (B.S., 31 jan. 1974), art. 3.

(453) K.B. 18 april 1974, art. 1.

ondernemingsraad is, of indien hij geen beslissing trof, worden de vervangingen geregeld tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, tussen de werkgever en de werknemers. Wanneer op één van deze manieren geen beslissing getroffen werd, wordt de feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op de feestdag volgt.(454)

645. In verschillende sectoren werden in collectieve arbeids-overeenkomsten bepalingen opgenomen over de feestdagen die ondertussen gedeeltelijk of helemaal achterhaald zijn door de wet van 4 januari 1974. Dit is het geval in de industriële metaalbewerkingsondernemingen,(455) de voedingsnijverheid,(456) de bouwsector,(457) de sector bedienden scheikunde,(458) en de gezondheidsdiensten.(459)

In de sector kleding en confectie werden de bepalingen van de wet van 4 januari 1974 door een collectieve arbeids-overeenkomst aangevuld. De volledige betaling van de wettelijke feestdagen wordt er ook verzekerd wanneer de feestdag valt tijdens een periode dat de werkgever een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of een regime van gedeeltelijke werkloosheid invoerde.(460) Slechts in het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden is uitvoering gegeven aan de bepaling dat de paritaire comités de vervangingsdagen kunnen bepalen van de feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenval-
len. Er is bepaald dat de ondernemingen met de afgevaardigden van de syndicale organisaties, of, bij ontstentenis

(454) Wet 4 jan. 1974, artt. 6-9. Zie ook supra nr. 362.

(455) C.A.O.'s 10 jan. 1969 en 14 mei 1969.

(456) C.A.O. 27 mei 1971, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 12 jan. 1972 (B.S., 26 april 1972)

(457) C.A.O. 6 dec. 1973.

(458) C.A.O. 16 juli 1971.

(459) C.A.O. 29 jan. 1971.

(460) C.A.O. 10 dec. 1974.

daarvan, met de betrokken bedienden, dezelfde regeling voor de bedienden kunnen uitwerken als deze voorzien voor de werklieden van de onderneming.(461)

646. Alhoewel na het verschijnen van de wet van 4 januari 1974 nog weinig paritaire comités tussenkwamen in verband met de betaalde feestdagen, toch mag men besluiten dat wat deze aangelegenheid betreft de werkgever weinig beslissingsmacht overblijft. Een aantal met name genoemde feestdagen zijn gegarandeerd. De betaling ervan is geregeld. De vervanging van een wettelijke feestdag die op een zondag of een gewone inactiviteitsdag valt, moet paritair geregeld worden. Indien dit niet gebeurde is er een wettelijke regeling voor de vervanging voorzien.

De werkgever is uiteraard wel vrij om meer feestdagen toe te staan dan hij wettelijk of conventioneel verplicht is.

III. Klein verlet

647. Een ander aspect van de werktijd zijn de afwezigheden voor familiale of andere gebeurtenissen. Het betreft het zogenaamde klein verlet. De vraag is of een werknemer van het werk afwezig kan blijven bij gebeurtenissen waarbij hijzelf of zijn naaste familieleden direct betrokken zijn zoals huwelijk, geboorte, overlijden, en dergelijke, of ter vervulling van sommige burgerlijke verplichtingen, zoals de bijeenkomst van een familieraad, de deelneming aan een jury of de oproeping als getuige voor een rechtbank, enz.

(461) C.A.O. 8 juli 1974.

De mogelijkheid voor dergelijke afwezigheden met behoud van loon, zijn wettelijk voorzien.(462) Bij koninklijk besluit zijn de in aanmerking te nemen gebeurtenissen en het aantal dagen gewettigde afwezigheid per gebeurtenis bepaald.(463)

648. Deze regeling is aangevuld door heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten. Op interprofessioneel vlak werd over deze materie in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten om een betaalde afwezigheidsdag te garanderen wanneer een met name genoemde familiale gebeurtenis -de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd- samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.(464)

Ook op sectorieel vlak zijn in de collectieve arbeidsovereenkomsten heel wat bepalingen opgenomen over het klein verlet. In de sector cementagglomeraten vindt men een gelijkaardige bepaling als die voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 16.(465) In de kleding en confectienijverheid, is een regeling voorzien die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 16.(466) In het paritair comité van de sector metaal-, machine- en elektrische bouw werd een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten waarin enerzijds meer gebeurtenissen voorzien zijn die aanleiding geven tot klein verlet, en anderzijds het aantal afwezigheidsdagen voor sommige gebeurtenissen wordt uitgebreid.(467) In de bouw is een identieke rege-

(462) Wet A.O.W., art. 28 sexies; wetten A.O.B., art.5ter.

(463) K.B. 28 aug. 1963 (B.S., 11 sept. 1963).

(464) C.A.O. nr. 16 van 24 okt. 1974, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 3 dec. 1974 (B.S., 23 jan.1975).

(465) C.A.O. 12 juni 1974, art. 47.

(466) C.A.O. 10 dec. 1974, art. 17.

(467) C.A.O. 8 nov. 1963, gewijzigd door de C.A.O. van 19 feb. 1973.

ling als in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 16 uitgewerkt.(468) In het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden is het aantal afwezigheidsdagen voor het huwelijk van de bediende verhoogd, terwijl voor de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd een gelijkaardige regeling als die van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 16 werd uitgewerkt.(469)

Naast deze verruiming van de klassieke regeling van het klein verlet, vindt men recent in collectieve arbeidsovereenkomsten ook bepalingen over het recht om afwezig te zijn om familieleden te verzorgen. Het gaat echter telkens om afwezigheden zonder recht op loon. Een dergelijke regeling bestaat in de sectoren kleding en confection,(470) industriële metaalbewerkingsondernemingen,(471) en banken.(472) Deze maatregel werd recent veralgemeend door een interprofessioneel akkoord.(473)

649. Ook wat het klein verlet betreft, rest de werkgever nog weinig beslissingsvrijheid. Tijdens wettelijk of conventioneel bepaalde gebeurtenissen, en onder wettelijk of conventioneel bepaalde voorwaarden, heeft de werknemer recht op een bepaald aantal betaalde of eventueel onbetaalde afwezigheidsdagen. Ook hier is de vrijheid van de werkgever beperkt tot het voorzien van een gunstiger regeling.

(468) Gecoördineerde tekst van de C.A.O., artt. 34-35.

(469) C.A.O. 14 dec. 1973, artt. 15-17.

(470) C.A.O. 10 dec. 1974.

(471) C.A.O. 19 dec. 1973, art. 7.

(472) Bank-band, maart 1974, blz. 9.

(473) Interprofessioneel akkoord van 10 feb. 1975.

IV. Zondagsrust, -nachtarbeid

650. Het is de werkgever niet zonder meer veroorloofd werknemers op zondag of 's nachts te werk te stellen. Het algemeen beginsel is zelfs dat werk op zondag en 's nachts verboden zijn.(474) Op beide regels zijn echter talrijke uitzonderingen.(475) Deze uitzonderingen zijn echter wettelijk bepaald. Overtredingen van deze regelen zijn met strafsancties gesanctioneerd.(476) Voor werknemers en jongeren gelden striktere regelen.(477)

Beide aspecten van de werktijd komen niet aan bod in de collectieve arbeidsovereenkomsten van de negen onderzochte sectoren. Maar ook zonder dat is de beslissingsbevoegdheid van de werkgever duidelijk beperkt. Zondag- of nachtarbeid kan hij slechts verplichten voorzover de wet daartoe de mogelijkheid biedt.

V. Arbeidsduur

651. Wat de werktijd betreft, is vooral het aspect van de arbeidsduur belangrijk. Het betreft niet alleen de wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur. Het betreft evenzeer de verdeling van de werktijd over de week en over de dag. Met andere woorden, het betreft niet alleen de vragen of de werkgever kan bepalen hoeveel uren per dag of per week een werknemer moet werken. Het betreft ook de vragen of de werkgever kan bepalen hoeveel dagen per week er moet gewerkt worden, wanneer de arbeidsdag begint en eindigt,

(474) Arbeidswet 16 maart 1971, artt. 11 en 37.

(475) Ibid., artt. 12-18 en 37-38.

(476) Ibid., art. 53. Ook een administratieve geldboete is mogelijk. (Wet 30 juni 1971, art. 1, 1°)

(477) Arbeidswet 16 maart 1971, artt. 32 en 36.

wanneer de rustpauzes worden genomen.

1. Grenzen van de arbeidsduur

652. Zowel de wetgever als de werkgevers- en werknemersorganisaties zelf door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, hebben grenzen gesteld aan de arbeidsduur. Er is wettelijk bepaald dat de arbeidsduur van de werknemers niet meer mag belopen dan acht uur per dag of vijftienveertig uur per week.(478) In specifiek omschreven gevallen kan zowel de dagelijkse als de wekelijkse grens overschreden worden.(479)

Het is niet de bedoeling al deze afwijkmogelijkheden nader te belichten. Toch moet erop gewezen worden dat de werkgever vrij is bepaalde omstandigheden te scheppen waardoor, weliswaar stelds binnen bepaalde perken, de grenzen van de arbeidsduur mogen overschreden worden. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de werkgever het werk in ploegen organiseert.(480)

653. De grenzen van de arbeidsduur kunnen ook overschreden worden om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk. In deze omstandigheden mogen de gestelde grenzen gedurende dertien weken per kalenderjaar met ten hoogste één uur per dag en vijf uur per week overschreden worden, mits een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegd paritair comité. Om in dezelfde omstandigheden en gedurende dezelfde periode een overschrijding van de grenzen met twee uur per dag of tien uur per week moge-

(478) Ibid., ar. 19.

(479) Ibid., artt. 20-29.

(480) Ibid., art. 22, 1°.

lijk te maken, moet een toelating gegeven worden door een bevoegd ambtenaar. Deze toelating kan evenwel maar verleend worden na een akkoord tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, na een akkoord tussen de werkgever en de in het bevoegd paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.(481)

654. Belangrijk is de vraag of een werkgever een werknemer kan verplichten om overwerk(482) te verrichten. Indien de omstandigheden niet aanwezig zijn waarin de wettelijk bepaalde grenzen van de arbeidsduur mogen overschreden worden, is de weigering van de werknemer om overwerk te verrichten geen dringende reden om de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn te beëindigen.(483) Dit betekent niet dat een werkgever een dergelijke weigering van een werknemer niet kan sanctioneren door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn. Dergelijk ontslag moet immers niet gemotiveerd worden. De werknemer zal eventueel wel een bijkomende schadevergoeding kunnen bekomen indien hij kan bewijzen dat hij willekeurig werd afgedankt, of, in het geval van een bediende, dat de werkgever rechtsmisbruik pleegde.(484)

Anders is het gesteld met het overwerk dat de werkgever oplegt in de in de wet voorziene omstandigheden en overeenkomstig de individuele arbeidsovereenkomst. Dergelijk overwerk mag een werknemer niet weigeren.(485) Hierbij moet opgemerkt worden dat in de individuele arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk de mogelijkheid voor het pres-

(481) Ibid., art.26.

(482) Overwerk is werk verricht boven de wettelijke toegestane grenzen (Ibid., art. 29, § 2).

(483) W.R. Ieper, 22 nov. 1955, T.S.R., 1958, blz. 72;
W.R. ber. Luik, 15 juli 1950, T.S.R., 1951, blz. 184;
W.R. ber. Brussel, 13 april 1967, T.S.R. 1967, blz. 326; Arb. Antwerpen, 15 jan. 1971, onuitg.

(484) Cfr. supra nrs. 552 e.v.

(485) J. PETIT, Arbeidsduur, blz. II.17.106.

teren van overuren moet voorzien zijn. Een overeenkomst verbindt immers niet alleen tot wat daarin uitdrukkelijk bepaald is, maar ook tot alle gevolgen die door de billijkheid, het gebruik of de wet aan de verbintenis, volgens de aard ervan worden toegekend.(486)

655. De wet stelt maximagrenzen inzake arbeidsduur. Zij kunnen verlaagd worden door al of niet algemeenverbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten of door de individuele arbeidsovereenkomst.(487) Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben door het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten veelvuldig van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Het probleem kwam aan bod in verschillende interprofessionele akkoorden.(488) Het ging erom geleidelijk tot een verkorting van de arbeidsduur te komen tot veertig uur per week. Deze grens van de wekelijkse arbeidsduur werd opgenomen in een in de

(486) Art. 1135 B.W. Zie meer hierover in J. PETIT, Arbeidsduur, blz. II.17.17-19.

(487) De wet zegt enkel dat de maximagrenzen kunnen ingekort worden krachtens een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. (Arbeidswet, art. 28, § 1). Dit betekent niet dat een inkorting niet mogelijk zou zijn door niet algemeen verbindend verklaarde C.A.O. of door een individuele arbeidsovereenkomst. Door een C.A.O. of door een individuele arbeidsovereenkomst kunnen steeds voor de werknemers gunstiger bepalingen bedongen worden, voor zover dit niet in strijd is met dwingende bepalingen van de wet. Ten aanzien van de arbeidsduur stelt de wet enkel maximagrenzen. Inkorting is dus mogelijk. Het feit dat enkel de inkorting door algemeen verbindend verklaarde C.A.O.'s wettelijk voorzien is, heeft echter zijn weerslag op andere bepalingen van de wet, bv. i.v.m. de berekening van het overwerk en het overloon. (Cfr. arbeidswet, art. 29, §2, 1^o, a). Zie o.m. J. PETIT, Arbeidsduur, blz. II.17.44.

(488) Aldus in de nationale interprofessionele akkoorden van 7 feb. 1969, 15 juni 1971, 6 april 1973 en 10 feb. 1975.

Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.(489)

Ook op professioneel vlak komt deze problematiek veel aan bod. In al de onderzochte sectoren bestaan er collectieve arbeidsovereenkomsten waarin sprake is van de arbeidsduur. Overal gaat het om een vroegere of latere verwezenlijking van een arbeidsduur van veertig uur per week. In bepaalde gevallen worden bovendien voorwaarden gesteld waaronder de bepaalde grenzen kunnen overschreden worden.

656. Aldus wordt in de sector cementagglomeraten bepaald dat om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk, de werkgever vijf bijkomende uren per week kan laten presteren. Dit kan hij evenwel slechts mits voorafgaand akkoord van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, van de meerderheid van het betrokken personeel.(490) In de kleding- en confectienijverheid is bepaald, dat indien de werkgever zijn toevlucht moet nemen tot het verrichten van overuren in de zin van de wet, de "gewestelijke vakverenigingen elke aanvraag daartoe welwillend (zullen) onderzoeken".(491) In de metaal is er een gelijkaardige formulering. Aanvragen tot het presteren van overuren zullen, via de tussenkomst van de syndicale afvaardiging, door de gewestelijke vakbondsorganisaties, welwillend worden onderzocht. Bij de beslissing terzake kan eventueel het paritair comité verzoenend tussenkomen. Er wordt nog bij gezegd dat bij het onderzoek

(489) C.A.O. nr. 14 van 22 nov. 1973. In het nationaal interprofessioneel akkoord van 10 feb. 1975 werd overeengekomen onverwijld de algemeen verbindend verklaring van deze C.A.O. aan te vragen.

(490) C.A.O. 27 april 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 juli 1972 (B.S., 20 okt. 1972), art.5,a.

(491) C.A.O. 24 nov. 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 mei 1973 (B.S., 27 juni 1973), art. 9.

van deze aanvraag enerzijds rekening zal gehouden worden met de nadelen die verbonden zijn aan het aanwerven van personeel dat kort daarna moet ontslagen worden, maar anderzijds ook met in de streek eventueel heersende werkloosheid.(492) In de bouwsector kunnen de in de collectieve arbeidsovereenkomst over de arbeidsduur gestelde grenzen overschreden worden ten einde het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk. Dit kan evenwel slechts gebeuren gedurende vijftien uur per kalenderjaar naar rato van ten hoogste één uur per dag. Bovendien mag de werkgever van deze mogelijkheid slechts gebruik maken indien de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de in het paritair comité vertegenwoordigde vakorganisaties, daarmee instemmen.(493)

657. Uit dit alles blijkt dat de werkgever niet zomaar kan bepalen hoeveel uur per dag of per week een werknemer moet werken. Door wetten en door collectieve arbeidsovereenkomsten, die in verschillende gevallen algemeen verbindend zijn verklaard, werden zowel aan de dagelijkse als aan de wekelijkse arbeidsduur maximagrenzen gesteld. De werkgever kan een werknemer niet langer doen werken tenzij in uitzonderlijke omstandigheden waarbij nog bijkomende grenzen in acht moeten genomen worden en waarbij hij in verschillende gevallen de vrijheid kwijt is om eenzijdig te beslissen dat de grenzen zullen overschreden worden. De werkgever is wel vrij de arbeidsduur te verkorten.
658. Bijkomend moet evenwel onderzocht worden of deze regeling geldt voor alle werknemers van een onderneming. De door de wet gestelde maximagrenzen gelden inderdaad onder meer

(492) C.A.O. 11 jan. 1971, artt. 3, 4 en 9.

(493) C.A.O. 6 dec. 1973, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 28 mei 1974 (B.S., 22 juni 1974), art. 2.

niet voor de handelsvertegenwoordigers en evenmin voor de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden.(494)

Of hetzelfde kan gezegd worden van de maximagrenzen van de arbeidsduur die door collectieve arbeidsovereenkomsten bepaald zijn, is niet zonder meer duidelijk. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 14 stelt weinig problemen, aangezien het toepassingsgebied ervan beperkt is tot het toepassingsgebied van de bepalingen over de arbeidsduur in de arbeidswet.(495)

659. De onderzochte professionele collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten echter geen dergelijke bepaling. In deze overeenkomsten wordt over het algemeen gesteld dat het toepassingsgebied ervan zich uitstrekt tot de werkgevers en de werklieden, eventueel bedienden, die ressorteren onder het paritair comité waarin de overeenkomst werd gesloten. Dit geldt zowel voor de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor werklieden als voor die gesloten voor bedienden. Enkel voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid wordt gezegd dat de collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de arbeidsduur enkel van toepassing is op de bedienden die vallen onder de beroepsclassificatie.(496) De regeling geldt hier met

(494) Arbeidswet, 16 maart 1971, art. 3, § 3, 1° en 3°. Zie een opsomming van de personen die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden in het K.B. van 10 feb. 1965 (B.S., 12 feb. 1965), aangevuld door het K.B. van 10 juli 1970 (B.S., 27 aug. 1970). Voor sommige openbare diensten zijn nog bijkomende lijsten opgesteld. Zie voor de posterijen het K.B. van 15 sept. 1967 (B.S., 27 sept. 1970) en voor de nationale maatschappij der waterleidingen het K.B. van 16 feb. 1971 (B.S., 16 maart 1971).

(495) C.A.O. nr. 14, art. 1.

(496) C.A.O. 5 juli 1972, art. 1.

andere woorden niet voor het kaderpersoneel. Deze groep personeelsleden komt echter niet noodzakelijk overeen met de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of met een vertrouwenspost bekleed zijn.

In sommige collectieve arbeidsovereenkomsten wordt wel gesteld dat het gaat om een vermindering van de maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur, zoals vastgesteld bij artikel 19 van de arbeidswet.(497) Men zou kunnen stellen dat in de wet slechts maximumgrenzen voor bepaalde personeelsleden gesteld zijn, zodat een vermindering van deze grenzen door een collectieve arbeidsovereenkomst, ook louter voor de in de wet bedoelde personeelsleden kan gelden. Be-doelde formuleringen van sommige collectieve arbeidsovereenkomsten laten een dergelijke conclusie echter niet toe. Deze formuleringen omschrijven het voorwerp van de collectieve arbeidsovereenkomst en hebben niets te maken met het toepassingsgebied ervan. In al deze collectieve arbeidsovereenkomsten is het toepassingsgebied immers in een ander artikel omschreven.

Hieruit moet men concluderen dat de wet geen beperkingen stelt aan de vrijheid van de werkgever om de arbeidsduur van de handelsvertegenwoordigers en van de door de Koning aangewezen werknemers die met een leidende functie of met een vertrouwenspost belast zijn te bepalen. Hij moet eventueel echter wel rekening houden met de lagere grenzen die in collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen bepaald zijn.

2. Verdeling van de werktijd

660. Nadat onderzocht is tot welke grenzen de arbeidsduur beperkt

(497) Aldus in de sectoren cementagglomeraten (C.A.O. 27 april 1972, art. 2), kleding en confectie (C.A.O. 24 nov. 1972, art. 2), gezondheidsdiensten (C.A.O. 27 sept. 1973, art. 2).

werd, moet nagegaan worden wie kan beslissen over de verdeling van de toegelaten arbeidsduur. Het betreft zowel de verdeling over de week als over de dag.

De verdeling van de arbeidsduur over zeven dagen per week, is uitgesloten, gezien de bepalingen over de zondagsrust.

(498) Wat de verdeling over vijf of zes dagen betreft, hierover spreekt de arbeidswet zich niet uit. Beide mogelijkheden zijn wettelijk voorzien.(499) Akkoorden gesloten op interprofessioneel vlak spreken zich hierover evenmin uit.

661. Dit is daarentegen wel het geval in akkoorden gesloten op sectorieel vlak. In de onderzochte sectoren wordt meestal de voorkeur gegeven aan een verdeling van de arbeidsduur over vijf dagen. In de sector cementagglomeraten is werk op zaterdag slechts toegelaten wanneer de arbeid met drie opeenvolgende ploegen is georganiseerd. Indien dit niet het geval is, is werk op zaterdag enkel in beperkte mate mogelijk en dan nog enkel mits het akkoord van de betrokken werklieden.(500) In de kleding en confectie is eveneens de vijfdagenweek de algemene regel. Wanneer de arbeid in ploegen georganiseerd wordt, mag hiervan afgeweken worden na goedkeuring van het paritair comité.(501) In de voeding werd een speciale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten om de vijfdagenweek te realiseren.(502) Ook in de bouw is de zaterdag een verplichte rustdag. De arbeidsduur mag slechts over

(498) Cfr. supra nr. 650.

(499) Vgl. arbeidswet, art. 20, § 1.

(500) C.A.O. 27 april 1972, art. 3.

(501) C.A.O. 24 nov. 1972, artt. 6-7.

(502) C.A.O. 25 juni 1970, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 okt. 1970 (B.S., 17 feb. 1971).

zes dagen gespreid worden in geval van akkoord tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van zijn personeel.(503) In het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden mag slechts van de vijfdagenweek worden afgeweken voor gevallen van dwingende noodzaak omwille van de uitbating. Wanneer in de onderneming ook werklieden tewerkgesteld zijn, mag de arbeidstijdregeling van de bedienden wel gelijkgeschakeld worden met die van de werklieden.(504) In de gezondheidsdiensten is voorzien dat de bepaalde arbeidsduur zowel over vijf als over zes dagen mag verdeeld worden.(505) In de banksector moet de arbeidsduur over de eerste vijf dagen van de week verdeeld worden. Er zijn wel een aantal gevallen bepaald waar werk op zaterdagvoormiddag toegestaan is.(506)

Niet alleen de vrijheid van de werkgever om het aantal arbeidsuren te bepalen, maar ook zijn vrijheid om het aantal arbeidsuren over de week te verdelen is sterk beperkt. De wet laat weliswaar de keuze tussen vijf of zes dagen; heel wat, eventueel algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten beperken evenwel deze keuzemogelijkheid.

662. Over de verdeling van de werktijd per dag, met andere woorden over het begin en het einde van de arbeidsdag en over de ogenblikken en de duur van de rustpauzes, wordt niets gezegd noch in de wet, noch in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze materie moet op het niveau van de onderneming geregeld worden. De aanvang en het einde van de

(503) C.A.O. 6 dec. 1973, artt. 2 en 3.

(504) C.A.O. 14 dec. 1973, art. 14.

(505) C.A.O. 27 sept. 1973, art. 2.

(506) C.A.O. 22 april 1959, artt. 2 en 4-8.

gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden moeten inderdaad in het arbeidsreglement opgenomen worden.(507) Een arbeidsreglement moet opgesteld worden in elke onderneming, onafhankelijk van het aantal tewerkgestelde werknemers.(508)

Dit betekent dat de bepaling van het begin en het einde van de arbeidsdag en het tijdstip en de duur van de rustpauzes niet autonoom door de werkgever kunnen bepaald worden. Indien er een ondernemingsraad bestaat, behoort het tot de bevoegdheid van dit orgaan het arbeidsreglement op te stellen en te wijzigen.(509) Maar ook indien er geen ondernemingsraad is, moeten de werknemers zelf, eventueel door toedoen van de syndicale afvaardiging, betrokken worden bij de opstelling of de wijziging van het arbeidsreglement.(510) In dit laatste geval kan men toch stellen dat de werkgever in de praktijk het gemakkelijk zal hebben om in het arbeidsreglement op te nemen wat hem goeddunkt, zeker in die ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging bestaat. In die mate is hij in dit geval vrij om de arbeidsduur over de arbeidsdag te verdelen.

663. In verband met de verdeling van de arbeidsduur over de arbeidsdag is er vrij recent een nieuw verschijnsel. Namelijk dit van de zogenoemde glijdende werktijd. Dit betekent konkreet dat het begin en het einde van de arbeidsdag niet precies bepaald zijn. De werknemers wordt een zekere

(507) Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (B.S., 5 mei 1965), gewijzigd door de wet van 5 dec. 1968 (B.S., 15 jan. 1969) en het K.B. van 1 maart 1971 (B.S., 11 maart 1971), art. 6, 1°.

(508) Ibid., art. 4.

(509) Wet 20 sept. 1948, art. 15, d, wet 8 april 1965, art. 11. Cfr. supra nrs. 322 e.v.

(510) Wet 8 april 1965, art. 12. Cfr. supra nr. 94.

speling gelaten om het werk te beginnen en te beëindigen. Zo kunnen zij bijvoorbeeld hun dagelijkse arbeidsduur vermeerderen om aldus een aantal uren krediet op te sparen om later een halve dag of eventueel een ganse dag vrij te nemen.

In de in het kader van dit onderzoek nader onderzochte sectoren werd nergens op sectorieel vlak een collectieve arbeidsovereenkomst over deze materie gesloten. Een dergelijke materie wordt trouwens eerder op het vlak van de onderneming zelf geregeld. Daarom wordt hier niet verder op deze problematiek ingegaan. Er moet alleen opgemerkt worden dat er zich in verband met de glijdende werktijd wel enkele juridische problemen stellen en dat onder meer daarom de vakorganisaties niet zonder meer enthousiast een veralgemening van dergelijke systemen voorstaan.(511)

§ 5. Werkomstandigheden

664. Een werkgever mag de werknemers niet in om het even welke omstandigheden doen werken. Zo voorziet de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden uitdrukkelijk dat de werkgever verplicht is "met de nauwgezetheid van een goed huisvader en ondanks elk tegenovergesteld beding, te zorgen dat de arbeid geschiede onder behoorlijke voorwaarden, ten opzichte van de veiligheid en de gezondheid van de werkman".
(512)

(511) Zie meer hiervover in H. DE WAEL, glijdende werktijden, in T.S.R., 1975, nr. 3 blz. 137.

(512) Wet A.O.W., art. 11.

665. Bovendien moet de tewerkstelling gebeuren overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming.(513) Dit zeer uitgebreid reglement(514) voorziet de voorafgaan- de toestemming van de administratieve overheden om als ge- vaarlijk, ongezond of hinderlijk geclasseerde bedrijven op te richten , om te vormen of te verplaatsen.(515) Het bevat evenwel ook bepalingen die van toepassing zijn op iedereen die werknemers te werk stelt.(516)

Dit geldt voor de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidshygiëne, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.(517) Daaronder zijn er bepalingen betreffen- de de bescherming tegen het blootstellen aan machines en mechanische delen,(518) tegen het blootstaan aan scherven, splinters en andere kwetsende of schadelijke bestanddelen; (519) tegen valpartijen.(520) Er zijn bepalingen over de behandeling van zware, omvangrijke of gevaarlijke voorwer- pen.(521) Er moeten voorzorgsmaatregelen genomen worden tegen brand, ontploffingen en gasontsnappingsen.(522) Werken in plaatsen die gevaarlijke gassen kunnen bevatten zijn aan bepaalde voorschriften onderworpen.(523) Er moe- ten voorzorgsmaatregelen getroffen worden tijdens de rust- pauzes van de werknemers.(524) Voor het vervoer van de werk- nemers zijn normen van veiligheid gesteld.(525) Er zijn bepalingen die meer speciaal betrekking hebben op de gezond- heid en de netheid en die handelen over de verluchting,(526)

-
- (513) A.R.A.B., R.B. van 11 feb. 1946 en 27 sept. 1947.
Sindsdien herhaaldelijk aangevuld en gewijzigd.
(514) Om en bij de 1000 artikelen.
(515) A.R.A.B., titel I.
(516) Familieondernemingen en werkgevers van dienstboden .
en huispersoneel uitgezonderd. (A.R.A.B., art. 28).
(517) A.R.A.B., Titel II.
(518) Ibid., artt. 29-38.
(519) Ibid., artt. 39-41.
(520) Ibid., artt. 42-43.
(521) Ibid., artt. 44-51bis.
(522) Ibid., art. 52.
(523) Ibid., art. 53.
(524) Ibid., art. 54.
(525) Ibid., art. 54bis.
(526) Ibid., art. 56-58.

de verlichting,(527) de verwarming(528) en de netheid(529) van de lokalen waarin gewerkt wordt. Er zijn voorschriften betreffende sanitaire installaties die met name handelen over de was- en kleedkamers,(530) de refters,(531) de toiletten(532) en het ter beschikking stellen van drinkwater.(533) Er moet een medisch toezicht georganiseerd worden voor de werknemers en er moet toezicht zijn op de hygiëne in de werkplaatsen.(534) Voor de werknemers moeten eventueel individuele beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld worden, zoals bijvoorbeeld beschermkledij, zoals hoofddeksels, brillen, schoenen, handschoenen, enz.(535) Er zijn bepalingen betreffende de stoelen om te werken en de stoelen om te rusten.(536) De werkgevers moeten maatregelen treffen om eerste hulp en dringende verzorging te kunnen verlenen aan slachtoffers van een ongeval of een ongesteldheid.(537) Daarnaast zijn er nog specifieke bepalingen die betrekking hebben op afzonderlijke bedrijfstakken volgens de noden van de bedrijvigheid aldaar.(538) Voor werken met stoommachines geldt een speciaal regime.(539) In de eindbepalingen van het Algemeen Reglement is tenslotte voorzien dat er organen voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen moeten opgericht worden.(540)

Een volledige ontleding van al de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is een studie op zichzelf. Daarop ingaan zou te ver leiden, ook al beperken al de daarin opgenomen bepalingen de beslissingsvrijheid van de werkgever.(541) Men kan over het algemeen

-
- (527) Ibid., artt. 59-63bis.
(528) Ibid., artt. 64-68.
(529) Ibid., artt. 69-72bis.
(530) Ibid., artt. 74-87.
(531) Ibid., artt. 88-91.
(532) Ibid., artt. 92-96.
(533) Ibid., artt. 97-99.
(534) Ibid., artt. 104-148nonies.
(535) Ibid., artt. 149-170.
(536) Ibid., artt. 171-174.
(537) Ibid., artt. 174-183ter.
(538) A.R.A.B., Titel III.
(539) Ibid., Titel IV.
(540) Ibid., Titel V; hoofdstuk II.
(541) Op de overtredingen van deze bepalingen staan strafsancties (A.R.A.B., art. 849). Ook een administratieve geldboete is mogelijk (Wet 30 juni 1971, art. 1, 23°).

echter wel stellen dat het slechts gaat om minimum bepalingen om de fysische en psychische integriteit van de werknemers te bewaren. Zelfs wanneer alle bepalingen van het Algemeen Reglement min of meer nauwkeurig worden nageleefd, kunnen zich nog veiligheids- en voorzichtigheidsmaatregelen opdringen. Dit reglement heeft inderdaad niet de bedoeling limitatief te zijn.(542)

666. Daarom is het belangrijk na te gaan of de werkgever boven de minimum bepalingen van het Algemeen Reglement vrij is wat betreft beslissingen die verband houden met de omstandigheden waarin moet gewerkt worden. Alhoewel de veiligheids- en voorzichtigheidsmaatregelen hiervan een belangrijk aspect vormen, toch is er meer dan dat. Er is de organisatie van het werk, er is het menselijk milieu waarin het werk moet verricht worden, er zijn het arbeidsritme en de arbeidsbelasting. Dit zijn allemaal factoren die bepalend zijn voor de omstandigheden waarin moet gewerkt worden.

Er moet onderzocht worden of de werkgever autonoom over deze materies beslissingen kan treffen, door na te gaan in hoeverre er instanties of organen zijn die naast of boven de werkgever in deze materies bevoegdheden hebben. Hier moeten niet alleen de organen bekeken worden die tot nu toe regelmatig bekeken werden, zoals de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités, de ondernemingsraden, enz. Meer speciaal wat de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen betreft, moet ook aandacht besteed worden aan de organen, die zoals hoger vermeld,

(542) J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, blz. 155.

volgens het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming moeten opgericht worden.

667. Het gaat over problemen van zogeheten sociale aard. Op nationaal interprofessioneel niveau kan de Nationale Arbeidsraad zich dus met deze problemen inlaten. Hij heeft zich in de loop van zijn bestaan echter weinig of niet met deze aangelegenheden bezig gehouden.(543) Dit is wellicht te verklaren doordat op nationaal interprofessioneel niveau volgens de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming een Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen is opgericht. (544) Naast voorzitters, secretarissen en deskundigen is deze Raad samengesteld uit evenveel vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. (545) Dit orgaan is er mee belast een advies uit te brengen over elk voorstel van nieuwe reglementering betreffende de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen. In dit domein kan hij ook zelf voorstellen doen aan de regering. Hij is bovendien belast met de verslagen te onderzoeken die opgesteld zijn door de bevoegde inspectiediensten met betrekking tot de voorstellen van nieuwe reglementering en er alle nuttige gevolgtrekkingen uit af te leiden. Hij moet alle vraagstukken bestuderen die rijzen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en de verfraaiing van de werkplaatsen.(546) De Raad kan dus zelf initiatieven nemen. Hij heeft echter louter een adviserende bevoegdheid.

(543) Cfr. de verschillende Verslagen van de secretaris over de activiteiten van de Raad.

(544) A.R.A.B., art. 843.

(545) Ibid., art. 845, 3.

(546) Ibid., art. 844, 1.

668. Op het vlak van de bedrijfstak hebben de paritaire comités zich evenmin veel met problemen van arbeidsomstandigheden beziggehouden. In de onderzochte sectoren vindt men in de collectieve arbeidsovereenkomsten, op enkele uitzonderingen na die later ter sprake komen, weinig bepalingen die betrekking hebben op deze materie. Doch ook op dit niveau zijn er, tenminste wat de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen betreft, geëigende organen. In elke bedrijfstak zijn inderdaad één of meer nationale bedrijfscomités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien. Op verzoek van ieder bedrijfscomité kan de Minister van Arbeid bovendien gewestelijke bedrijfscomités oprichten.(547) Ook deze bedrijfscomités zijn naast voorzitters, secretarissen en deskundigen samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties. (548)

De bedrijfscomités hebben onder meer tot opdracht:

- 1° eventueel aan de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen de wijziging of aanvulling van de reglementering betreffende de veiligheid en de gezondheid voor de betrokken sector voor te stellen;
- 2° de gevaren en de oorzaken van de ongezondheid eigen aan de ondernemingen van hun gebied op te sporen en inlichtingen in te winnen over de bestaande voorbehoedmiddelen en de doeltreffendheid ervan en ze eventueel kenbaar te maken;
- 3° aan de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen gemeenschappelijke maatregelen van bescherming, voorbehoeding of verfraaiing voor te stellen, waarvan de doeltreffendheid en de gepastheid van de veralgemening voor de bedoelde bedrijfstak erkend werden;

(547) Ibid., art. 832, 2de en 3de lid.

(548) Ibid., art. 841.

4° al de aangepaste propagandamiddelen aan te wenden en, onder meer de wedijver tussen de ondernemingen van hun gebied te doen ontstaan met het oog op de gezondheid van de werknemers en de bevordering van de verfraaiing der werkplaatsen;

5° in de hoedanigheid van adviserende organen voor de bevoegde inspectiediensten, te waken voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk;

6° de veiligheid en de hygiëne van het werk in het bijzonder te bevorderen in de ondernemingen waar geen comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen bestaat;

7° de nationale bedrijfscomités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen coördineren de werking van de gewestelijke bedrijfscomités."(549)

669. Er kunnen eventueel ook arrondissementele, interprofessionele comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen worden opgericht op eensluidend advies van de Hoge Raad.(550) Ook hier zetelen een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.(551)

De arrondissementscomités hebben tot opdracht:

"1° de wedijver tussen de ondernemingen in hun afdeling te bevorderen, met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en op de verfraaiing van de werkplaatsen;

2° de taak van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen op zich te nemen in de ondernemingen van het arrondissement die wegens een personeelsbezetting van minder dan 50 leden geen comité hebben opgericht,

3° de toepassing te bevorderen van middelen waardoor de werkplaatsen aangenamer kunnen worden gemaakt;

4° de door sommige ondernemingen of groepen van ondernemingen gedane inspanning te ordenen met het oog op de toe-

(549) Ibid., art. 841quater.

(550) Ibid., art. 832, 4de lid.

(551) Ibid., art. 842.

passing van gemeenschappelijke of gelijke maatregelen van veiligheid, voorbehoeding of verfraaiing waarvan de doeltreffendheid werd erkend;

5° zich zo nodig naar elke onderneming te begeven bij de dienst en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen."(552)

Ook de bedrijfscomités op lager niveau hebben in hoofdzaak een adviserende bevoegdheid. Om uit te maken in hoeverre al deze organen die op nationaal interprofessioneel niveau, nationaal professioneel niveau, gewestelijk professioneel niveau en gewestelijk interprofessioneel niveau opgericht zijn of kunnen opgericht worden, in feite de beslissingsmacht van de werkgever beïnvloeden, zou een uitgebreid onderzoek over de konkrete werking van al deze organen noodzakelijk zijn.

670. Hoger werd reeds opgemerkt dat de paritaire comités zich weinig ingelaten hebben met problemen van arbeidsomstandigheden. De collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten hierover weinig bepalingen. Slechts in drie van de negen onderzochte sectoren konden bepalingen aangetroffen worden die hier direct mee te maken hebben. Zo werd in de metaalsector een paritaire werkgroep opgericht, die belast is met het onderzoek van de verschillende aspecten van het arbeidsbestel op basis van het rendement.(553) Reeds vroeger werd erop gewezen dat de werkzaamheden van deze werkgroep in feite niet zo goed vlotten, aangezien reeds verschillende malen de streefdatum voor het verkrijgen van conclusies werd verlegd.(554)

(552) Ibid., art. 842sexies.

(553) C.A.O.'s 19 feb. 1973, art. 13; 15 jan. 1974, art. 4, 1975, art. 8.

(554) Cfr. supra nr. 546.

In het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden is er een aanbeveling die luidt als volgt: "Wanneer bedienden volle dagen werken op mecanografische machines en wanneer dit werk een zenuwspanning veroorzaakt welke schadelijk is voor hun gezondheid, wordt de bedrijfsleiders aanbevolen organisatorisch de nodige maatregelen te treffen om deze spanning te verminderen".(555)

671. Wellicht wegens de speciale werksituatie in die sector, zijn er in de bouwnijverheid meer uitgebreide bepalingen over de werkomstandigheden. Om te beginnen is er een loonbijslag voorzien voor ongezonde, hinderlijke of lastige werken.(556) Bovendien worden de werkgevers verplicht beschermkledij tegen regen ter beschikking te stellen van de werklieden die aan dergelijk weer zijn blootgesteld.(557)

In het kader van het fonds voor bestaanszekerheid kunnen de bouwvakarbeiders aanspraak maken op een vorstvergoeding gedurende de periodes tijdens welke het werk wegens vorst of wegens de aanwezigheid van blijvende sneeuw wordt stilgelegd.(558) De criteria tot vaststelling van deze periodes worden bepaald door het paritair comité.(559) Deze bepalingen verplichten de werkgever echter niet om in dergelijke omstandigheden de werken stop te zetten. Er is alleen bepaald dat indien in deze omstandigheden de werken stopgezet worden, de werklieden recht hebben op een bijkomende vergoeding.

(555) C.A.O. 14 dec. 1973, aanbevelingen.

(556) Gecoördineerde tekst van de C.A.O., artt. 19-26bis.

(557) Ibid., art. 27.

(558) Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Fondsen voor bestaanszekerheid, statuten - voordelen - bijdragen, toestand op 31 maart 1974, blz. 55.

(559) C.A.O. 29 sept. 1960, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 okt. 1960 (B.S., 5 nov. 1960), art. 6. Zie voor de winterperiode 1973-1974, C.A.O. 25 okt. 1973, art. 26.

672. Het fonds voor bestaanszekerheid keert ook een vergoeding uit wanneer buiten de vorstperiode het werk moet stilgelegd worden wegens slecht weer.(560) Het betreft een afwijking van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklie-den. Volgens deze wet heeft een werkman die zich, geschikt om te werken, op het werk aanbiedt en, buiten het geval van een staking, wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil het werk niet kan beginnen, of het werk niet kan voortzetten, recht op zijn normaal loon.(561) Wanneer in de bournijverheid in deze omstandigheden een werkman het werk niet kan beginnen of niet kan voortzetten, wegens slecht weer, moet de werkgever slechts 50% van de verloren arbeidstijd vergoeden.(562) De rest wordt bijgepast door het fonds voor bestaanszekerheid.

Men laat er echter geen twijfel over bestaan dat alleen de werkgever of zijn afgevaardigde kan beslissen dat de weeromstandigheden van die aard zijn dat het werk moet stopgezet worden:

"De werkgever of zijn afgevaardigde beslist of het slecht weder de schorsing van de arbeid mede brengt....

De in het eerste lid bedoelde personen beschikken over alle beoordelingsvrijheid, inzonderheid wat de vaststelling betreft van het ogenblik waarop het werk dient hervat en de verplichting welke de werkman kan worden opgelegd zich te hunner beschikking te houden om iedere taak die hem in het raam van zijn arbeidsovereenkomst redelijkerwijze kan worden opgelegd, uitte voeren, hetzij op een beschutte plaats, hetzij mits levering van een daartoe geschikte beschermingskledij."(563)

(560) Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Fondsen voor bestaanszekerheid..., blz. 57.

(561) Wet A.O.W., art. 12, 2°.

(562) K.B. 27 dec. 1963 (B.S., 7 feb. 1964), art. 2.

(563) Ibid., art. 3.

673. Speciale aandacht verdient ook het "Nationaal Actiecomité ter bevordering van de veiligheid en de hygiëne in de ondernemingen die ressorteren onder het nationaal paritair comité voor het bouwbedrijf". Dit comité werd in de schoot van het paritair comité opgericht door collectieve arbeidsovereenkomsten.(564) Het is samengesteld uit evenveel werkgevers-en werknemersvertegenwoordigers van het paritair comité.(565) Het kreeg als taak:

"Het Actiecomité heeft tot taak de arbeidsveiligheid en -hygiëne te bevorderen in de ondernemingen (die ressorteren onder het paritair comité voor de bounnijverheid).

Zijn bedrijvigheid zal er onder andere in bestaan de bouwplaatsen en werkplaatsen te bezoeken of te doen bezoeken van de ondernemingen van zijn bevoegdheidsgebied met het oog op het geven van praktische wenken, het naar voren brengen van voorstellen en het uitbrengen van adviezen ten behoeve van de bedrijfsleiders, hun afgevaardigden en diegenen die zorg moeten dragen over de veiligheid.

Door de aard van zijn bedrijvigheid zal het Comité een organisme zijn van rechtstreeks contact met de werkplaatsen.

Het zal hieruit nuttige gegevens afleiden en er het Be-roepscomité(566) van op de hoogte brengen.

Daarenboven zal het binnen dezelfde perken antwoorden op alle vragen om nadere gegevens die hem zouden worden gesteld in het kader van zijn opdracht."(567)

Het kreeg meer specifiek als bevoegdheden:

"1. de ondernemingen van zijn bevoegdheidsgebied te bezoeken en hun werkplaatsen en bouwplaatsen te onderzoeken in het kader van zijn taak;

2. zich toe te leggen op het opsporen van de gevaren en de leemten in de maatregelen voor de veiligheid en de bescherming, alsmede de ongezonde werkomstandigheden in de bezochte ondernemingen en bouwplaatsen, en de werkgevers en even-

(564) C.A.O.'s van 10 april 1964 en 11 maart 1965.

(565) C.A.O. 11 maart 1965, art. 3.

(566) Bedoeld wordt het hoger vermeld Nationaal bedrijfscomité voor de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen in de bounnijverheid.

(567) C.A.O. 11 maart 1965, art. 2.

tueel de leden van het comité en de diensten voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing der werkplaatsen hiervan op de hoogte te brengen; (568)

3. inlichtingen in te winnen omtrent de bestaande voorkomingsmiddelen en hun doeltreffendheid, deze eventueel te verspreiden, en de officiële diensten, met name de technische en geneeskundige inspectie, op de hoogte te brengen van bepaalde toestanden die werden vastgesteld ingeval er reden bestaat om hun tussenkomst te vragen;

4. alle gepaste propagandamiddelen in het werk te stellen met het oog op het bevorderen van de veiligheid en de hygiëne, met name door het scheppen van een wedijver tussen de ondernemingen van zijn bevoegdheidsgebied of door deel te nemen aan de initiatieven zowel van de werkgevers- of werknemersorganisaties als van elke organisatie die zich interesseert voor de bevordering van de veiligheid en de hygiëne;

5. samen te werken met de organen van veiligheid en hygiëne die bestaan in de ondernemingen;

6. bij het Beroepscomité inlichtingen in te winnen in verband met alle problemen die binnen zijn bevoegdheid vallen;

7. alle aanbevelingen en voorstellen naar voren te brengen die zouden kunnen worden aangenomen door het genoemde Beroepscomité in het kader van zijn eigen taken." (569)

Belangrijk is dat dit comité, gefinancierd door het fonds voor bestaanszekerheid, eigen personeel kan aanwerven.

Aldus werden adviseurs inzake veiligheid aangeworven (570) die tot taak hebben de bouw- en werkplaatsen van de ondernemingen die tot hun bevoegdheidsgebied behoren te bezoeken.

(568) Er moet aan herinnerd worden dat in de bouwsector geen comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen opgericht worden tengevolge van een overeenkomst tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties. (Cfr. supra nr. 223).

(569) C.A.O. 11 maart 1965, art. 6.

(570) In 1974 waren er 10 rondreizende adviseurs. (Christelijke Centrale van de houtbewerkers en bouwvakarbeiders, De arbeidsvoorwaarden in het bouwbedrijf, IIde deel, bijlage C.H.B., juni 1974, blz. 65.)

Hun taak "is in wezen een overredings- en promotieopgave ten behoeve van het ondernemingshoofd, van het hoofd van de dienst voor hygiëne, veiligheid en verfraaiing van de werkplaatsen, van het technisch leidinggevend personeel, van de werknemers, de leerlingen, teneinde zodoende het streven naar meer veiligheid en hygiëne in de ondernemingen te stimuleren."(571) Bij zijn bezoek moet de adviseur wel "een bijzonder discrete en correcte houding aannemen in het belang van zijn taak en daarbij rekening houden met de hiërarchie in de bedoelde ondernemingen."(572)

674. De werking van een dergelijk actiecomité mag zeker niet onderschat worden. Wanneer echter moet nagegaan worden in hoeverre dit comité de beslissingsvrijheid van de werkgever kan beperken, dan moet geconstateerd worden dat het actiecomité niet veel meer kan dan de hoger besproken bedrijfscomités. Er is wel een belangrijk verschilpunt. Het actiecomité heeft eigen adviseurs wiens taak het is de bouw- en werkplaatsen te bezoeken. Ook de taak van deze mensen is echter op de eerste plaats adviserend. Bovendien zijn er slechts tien dergelijke adviseurs. In een uitgebreide sector als de bouw, met vele kleine ondernemingen en vele werven, laat dit zeker geen regelmatig bezoek van alle bouw- en werkplaatsen toe.
675. Op het vlak van de onderneming zijn er verschillende instanties en organen die zich naast of samen met de werkgever, kunnen bezighouden met problemen van arbeidsomstandigheden. Alle drie de organen die op dit niveau als organen van beslissingsbeïnvloeding werden opgericht, kunnen zich met problemen daaromtrent bezighouden.

(571) Huishoudelijk reglement, art. 18.

(572) Ibid., art. 19.

676. De syndicale afvaardiging is bevoegd voor de arbeidsverhoudingen in het algemeen.(573) Arbeidsomstandigheden maken deel uit van de arbeidsverhoudingen. Bovendien heeft de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging betrekking op de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving.(574) Hieronder valt onder meer het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming. De syndicale afvaardiging kan dus contesterend en eisend optreden wanneer er wat met de arbeidsomstandigheden in het algemeen of met de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen in het bijzonder, misloopt. Bovendien kan de syndicale afvaardiging in kleinere ondernemingen, waar geen comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen bestaat, de functies van dit orgaan overnemen.(575)

677. Ook de ondernemingsraad is bevoegd op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Dit orgaan heeft tot taak zijn advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen.(576) De ondernemingsraad moet voorgelicht worden over de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen.(577) Bedoelde maatregelen betreffen onder meer:

- de veranderingen in de organisatie van de ganse onderneming of een gedeelte ervan;
- de wijzigingen in de werkverdeling;

(573) C.A.O. nr. 5, art. 11, 1°.

(574) C.A.O. nr. 5, art. 11, 3°.

(575) Wet 10 juni 1952, art. 1, § 4, b, K.B. 18 feb. 1971, art. 68bis.

(576) Wet 20 sept. 1948, art. 15, a.

(577) C.A.O. nr. 9, art. 10.

- de wijzigingen van de materiële en menselijke omgeving (bijvoorbeeld: inplanting van machines die de arbeidsvoorwaarden wijzigen...);
- de toepassing van de studies met betrekking tot de organisatie van het werk;
- de veranderingen in de fabricatie- en werkmethodes;
- de structuurwijzigingen van het organigram, met uitzondering van de individuele gevallen.(578)

De ondernemingsraden hebben tot taak alle maatregelen te onderzoeken die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen.(579) Deze bevoegdheid van de ondernemingsraad heeft betrekking op het sociaal klimaat, op het menselijk milieu in de onderneming. In die mate betreft het aangelegenheden die een invloed hebben op de werkomstandigheden.

678. Meer speciaal wat de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen betreft, is op het vlak van de onderneming specifiek daarvoor een apart comité opgericht(580) als orgaan van beslissingsbeïnvloeding in deze materies. Vroeger werd uitvoerig ingegaan op de bevoegdheden die dit orgaan heeft op deze gebieden.(581) Er werd geconstateerd dat het comité hoofdzakelijk een adviserende bevoegdheid heeft.

679. Op het niveau van de onderneming zijn er evenwel naast dit comité nog andere instanties die zich met problemen van veiligheid en hygiëne moeten bezighouden. Op de eerste

(578) Ibid., kommentaar bij art. 10. Cfr. supra nr. 278.

(579) Wet 20 sept. 1948, art. 15, i. Cfr. supra nr. 337.

(580) De O.R. kan wel de functies van dit comité overnemen (Wet 20 sept. 1948, art. 15, j.) Cfr. supra nr. 342.

(581) Cfr. supra deel II, hoofdstuk II, § 2, III, 3.

plaats zijn alle werkgevers, (582) ongeacht het aantal tewerkgestelden, verplicht een dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen op te richten. (583) Deze dienst staat onder leiding van een diensthoofd, eventueel bijgestaan door een of verscheidene adjuncten. Diensthoofd en adjuncten worden evenwel aangeduid door de werkgever. (584) Het is daarom geen orgaan dat de beslissingsvrijheid van de werkgever aantast. Toch is het zo dat de verplichting een dergelijk orgaan op te richten de werkgever verplicht aandacht te hebben voor de problemen van veiligheid en hygiëne. Bovendien moet erop gewezen worden dat deze dienst verplicht is een jaarverslag over zijn activiteiten over te maken aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. In dit jaarverslag moeten inlichtingen verstrekt worden onder meer over de veiligheid in de onderneming, bijvoorbeeld door de vermelding van het aantal ongevallen dat gebeurd is. (585) Men kan aannemen dat een dergelijke verplichting de werkgever ertoe aanspoort een "veilig" bilan aan het Ministerie over te maken.

680. Daarnaast moeten de ondernemingen zich de medewerking verzekeren van een arbeidsgeneeskundige dienst. (586) De werkgever heeft de keuze tussen het oprichten van een eigen arbeidsgeneeskundige dienst en het aansluiten bij een voor verschillende ondernemingen gemeenschappelijke interbedrijfsgeneeskundige dienst, tenzij de onderneming gewoonlijk minder dan gemiddeld vijftig werknemers

(582) Met uitzondering van familieondernemingen en de werkgevers die enkel dienstboden en huispersoneel in dienst hebben (A.R.A.B., art. 830).

(583) A.R.A.B., art. 832, 1ste lid.

(584) Ibid., art. 833.

(585) Ibid., art. 835bis-836.

(586) Ibid., art. 104, § 1.

tewerkstelt. In dit geval moet de werkgever zich aan sluiten bij een interbedrijfsgeneeskundige dienst.(587)

Zowel de arbeidsgeneeskundige dienst als de interbedrijfs-geneeskundige dienst staan onder patronaal beheer. De arbeidsgeneeskundige dienst wordt beheerd door de werkgever zelf.(588) De interbedrijfsgeneeskundige dienst wordt beheerd door een vereniging van werkgevers.(589) Zowel voor het een als het ander moeten echter werknemers(vertegenwoordigers) in min of meerdere mate betrokken worden bij het beheer. Wat de arbeidsgeneeskundige diensten betreft, moet het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betrokken worden bij het beheer.(590) Voor de interbedrijfsgeneeskundige diensten wordt deze opdracht uitgeoefend door een paritair samengesteld comité, waarvan de leden worden aangeduid door de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.(591) De effectieve leiding zowel van de arbeidsgeneeskundige dienst als van de interbedrijfsgeneeskundige dienst, wordt waargenomen door een arbeidsgeneesheer. In de uitoefening van zijn taak moet deze, in beide organisatievormen, over de nodige zelfstandigheid kunnen beschikken. Daarom zal hij slechts verantwoording verschuldigd zijn in het eerste geval aan de werkgever en in het tweede geval aan de raad van beheer.(592) In een onderneming mag de arbeidsgeneeskundige dienst dus niet afhankelijk gemaakt worden bijvoorbeeld van de personeelsdienst.

(587) Ibid., art. 105.

(588) Ibid., art. 108, § 1, 1ste lid.

(589) Ibid., art. 109, § 1, 1ste lid.

(590) Ibid., art. 108, § 1. 4de lid. Cfr. supra nr. 376, h.

(591) Ibid., art. 109, § 2 en 3.

(592) Ibid., artt. 108, § 1; 109; § 1.

681. Deze diensten hebben als voornaamste opdracht toezicht te houden op de arbeidsomstandigheden inzake hygiëne, ondermeer door geregelde bezoeken aan de onderneming. De diensten vervullen essentieel een preventieve rol. Hun taak bestaat erin:

- 1° toe te zien op de gezondheidstoestand van de werknemers,
- 2° de aandacht van de jongeren te vestigen op hun lichamelijke en geestelijke geschiktheden met het oog op hun beroepskeuze,
- 3° te vermijden dat werknemers te werk gesteld worden in betrekkingen waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand, normaal de lasten niet kunnen dragen;
- 4° zoveel mogelijk bij te dragen tot de aanpassing van de werknemers aan hun arbeid en tevens tot de aanpassing van de arbeidsverrichtingen aan de normen van de menselijke fysiologie;
- 5° in principe niemand elk werk te ontzeggen, maar er veeleer naar te streven eenieder, ondanks zijn onvolkomenheden, te werk te stellen aan arbeid die hij aan kan,
- 6° zo vroegtijdig mogelijk beroepsziekten op te sporen, van bij het verschijnen van de eerste symptomen,
- 7° te letten op de arbeidsvoorwaarden op het stuk van hygiëne alsmede op andere factoren die de gezondheidstoestand van de werknemers kunnen schaden,
- 8° permanent samen te werken met de werkgever en met de verschillende diensten van de onderneming, alsmede met de vertegenwoordigers daarvan en met het personeel om op de meest efficiënte wijze beroepsziekten en arbeidsongevallen te voorkomen,
- 9° dringende hulp en eerste zorgen te verstrekken aan de werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval of van een ongesteldheid.(593)

682. Meer speciaal moeten de arbeidsgeneesheren geneeskundige onderzoeken verrichten.(594) Zij moeten eventueel de

(593) Ibid., art. 104, § 2.

(594) Ibid., artt. 124-138.

werknemers. inenten. (595) Zij moeten waken over de hygiënische omstandigheden waarin de arbeid gebeurt.

Zij moeten daarbij vooral letten op:

- 1° de hygiënische toestand van de werkplaatsen en de onderneming (verluchting, verlichting, verwarming, onderhoud van de lokalen, kleedkamers, wastafels, stortbaden, toiletten, enz.)
- 2° de risico's voor om het even welke beroepsziekte;
- 3° de bescherming van de arbeidsplaatsen tegen schadelijke bestanddelen als stof, rook, gas, damp, geluid, schadelijke stralen, enz.; tegen besmettingsrisico's; tegen risico's voor ongevallen;
- 4° de individuele beschermingsmiddelen tegen deze bestanddelen en risico's;
- 5° de naleving van de bepalingen over de medische onderzoeken, en de inentingen.
- 6° de aanpassing van de werknemers aan hun arbeid,
- 7° de aanpassing van de arbeidstechnieken en de arbeidsvoorwaarden aan de menselijke fysiologie;
- 8° de stoelen om te werken en om te rusten;
- 9° de middelen voor dringende hulp en eerste zorgen in geval van ongeval en ongesteldheid;
- 10° de kwaliteit van het drinken en de verdeling daarvan in de werkplaatsen; de hygiëne van de keuken, de refecterie en van andere installaties in de onderneming ten behoeve van de werknemers;
- 11° de huisvesting die ter beschikking van het personeel van de onderneming is gesteld. (596)

(595) Ibid., artt. 139-146.

(596) Ibid., art. 147 septies.

683. De arbeidsgeneesheren moeten als raadgevers van de werkgevers en de werknemers voor de toepassing van maatregelen tegen de ongemakken van de arbeid, volgende specifieke taken vervullen:

- 1° kennis nemen van de arbeidsprocédés en de productietechnieken, ze ter plaatse onderzoeken, en maatregelen en verbeteringen voorstellen die van aard zijn om de risico's die eruit voortvloeien te verminderen;
- 2° op eigen initiatief of op aanvraag van de werkgever of van de betrokken werknemers de arbeidsposten onderzoeken waarvan de werknemers blootgesteld zijn aan een verhoogd of een nieuw risico,
- 3° op eigen initiatief de werkgever en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen verwittigen, telkens hij schadelijke factoren voor de werknemers constateert;
- 4° zijn advies geven aan de werkgever en aan het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen over elke maatregel die overwogen wordt en die direct of indirect, onmiddellijk of op termijn, gevolgen zou kunnen hebben voor de gezondheid van de werknemers,
- 5° zelf bepaalde analyses en controles uitvoeren of de werkgever deze analyses en controles doen uitvoeren;
- 6° deelnemen aan de onderzoeken in de afdelingen van de onderneming die het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen minstens eens per jaar moet uitvoeren om schadelijke risico's op te sporen. (597)

684. Totdaar de belangrijkste taken van de arbeidsgeneeskundige diensten en de arbeidsgeneesheren. De belangrijkste vraag in het kader van dit onderzoek is of zij de beslissingsvrijheid van de werkgever inzake arbeidsomstandigheden kunnen beperken. Het bestaan van een dergelijke dienst, en vooral het goed functioneren van een dergelijke dienst, zal ongetwijfeld invloed hebben op de beslissingen van de werkgever in deze aangelegenheden. Veel hangt echter af van

de reële mogelijkheden die in de onderneming zelf aan de arbeidsgeneesheer gegeven worden, om de beslissingen te beïnvloeden.

Er wordt weliswaar gesteld dat de arbeidsgeneesheer zijn taak in volledige technische en morele onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgevers en de werknemers moet uitoefenen.(598) Er werd een erkenningscommissie opgericht bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid(599) waarop, indien deze onafhankelijkheid niet verzekerd is, zowel de werkgever als de werknemers een beroep kunnen doen.(600)

Men kan zich evenwel afvragen of de huidige organisatie van de arbeidsgeneeskundige diensten en de interbedrijfs-geneeskundige diensten een onafhankelijke opstelling van de arbeidsgeneesheer ten overstaan van de werkgever mogelijk maakt. Er werd reeds op gewezen dat deze diensten beheerd worden respectievelijk door de werkgever of door een vereniging van werkgevers.(601) Niettegenstaande zijn onafhankelijkheid benadrukt wordt, toch wordt er uitdrukkelijk bijgezegd dat de arbeidsgeneesheer verantwoording verschuldigd blijft naargelang het geval, of aan de werkgever, of aan de raad van beheer.(602) Bovendien zijn het dezelfde instanties die de arbeidsgeneesheer betalen.(603) Tenslotte genieten deze personen, die in het geval van een arbeidsgeneeskundige dienst werknemers van de onderneming zijn, geen bescherming tegen ontslag. Een arbeidsgeneesheer die het een werkgever "te lastig" maakt, kan aldus steeds worden ontslagen.

(598) Ibid., art. 114.

(599) Ibid., art. 106.

(600) Ibid., art. 114.

(601) Ibid., artt. 108, § 1, 109, § 1.

(602) Ibid.

(603) Ibid., art. 113.

685. In deze omstandigheden moet men besluiten dat de arbeidsgeneeskundige diensten in hun huidige organisatie, niet de aangewezen instrumenten zijn om een werkelijke en fundamentele invloed uit te oefenen op de beslissingsmacht van de werkgevers. Het zijn a fortiori geen instrumenten waarlangs de werknemers de beslissingen van de werkgever kunnen beïnvloeden, ook al is er op verschillende punten een samenwerking georganiseerd bijvoorbeeld tussen deze diensten en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.(604) De arbeidsgeneesheer kreeg echter ook de wettelijke verplichting onafhankelijk te staan ten overstaan van de werknemers. Deze onafhankelijkheid lijkt gemakkelijker te verwezenlijken dan de onafhankelijkheid ten overstaan van de werkgever.

§ 6. Promotie

686. Er kan niet aan getwijfeld worden dat promotie een belangrijke aangelegenheid is voor de werknemers. Dit is zeker het geval voor bedienden. Het geldt echter ook voor werklieden. Van een promotie hangt immers een verhoging van het inkomen af. In veel gevallen gaat een promotie ook gepaard met een verhoogd prestige, met een verhoogde status.

Kan de werkgever autonoom beslissen wie hij promoveert? Omdat de beoordeling van een werknemer in veel gevallen invloed zal hebben op de promoties, moet hier ook aandacht besteed worden aan dit probleem.

(604) Cfr. supra nr. 376, b.

687. Niettegenstaande het belang van deze problemen voor de werknemer, bestaat hierover geen wetgeving. Er werden ook geen interprofessionele overeenkomsten gesloten die de beslissingsvrijheid van de werkgever, in deze aangelegenheden zouden kunnen beperken. Wel wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging bepaald dat de syndicale afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.
- (605) Op professioneel vlak vindt men in de collectieve arbeidsovereenkomsten zeer weinig bepalingen die betrekking hebben op promoties. Wel is in de meeste sectoren in de collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardiging een gelijkaardige bepaling opgenomen als de zopas vermelde in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5.(606)

Daarnaast bestaan er in de meeste sectoren beroepsclassificaties. Het is opvallend dat bijna nergens regelen voorzien zijn voor de overgang van de ene categorie naar een andere. In het aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden wordt enkel gezegd dat de bedienden in kennis moeten gesteld worden van de classificatie waarin zij zijn ingedeeld.(607) De bedienden moeten er dus ingelicht worden over een overgang. In de gezondheidsdiensten is voorzien dat bij bevordering van de ene categorie naar

(605) C.A.O. nr. 5, art. 17.

(606) Aldus in de sectoren cementagglomeraten (C.A.O. 27 april 1972, art. 15, e), kleding en confectie (C.A.O. 20 maart 1973, art. 14; hier wordt gezegd dat de S.A. niet mag bevoordeeld worden bij bevorderingen), metaal (C.A.O. 19 feb. 1973, art. 15), voeding (C.A.O. 13 feb. 1973, art. 25), bedienden scheikunde (C.A.O. 5 juli 1972, art. 10, b) A.N.P.C. (C.A.O. 9 nov. 1972, art. 25) en gezondheidsdiensten (C.A.O. 8 juni 1972, art. 19).

(607) C.A.O. 14 dec. 1973, art. 3, § 2.

de andere de werknemer onmiddellijk recht heeft op de loonschaal van de nieuwe functie die hij uitoefent, rekening houdend met de verworven anciënniteit.(608)

688. Enkel in de banksector is er een ietwat meer uitgebreide regeling. Daar is bepaald dat de overgang naar een hogere categorie kan gebeuren door het uitoefenen van een functie die tot de hogere categorie behoort, ofwel door het slagen in een examen.(609) In het tweede geval wordt men automatisch in de hogere categorie opgenomen, zelfs al oefent men niet effectief een functie van die categorie uit. Een overgang naar de hoogste categorie kan evenwel enkel door het uitoefenen van een functie in die categorie. Behalve in het geval van promotie door een examen, wordt de overgang naar een nieuwe categorie slechts definitief na een bevredigende stage van ten hoogste drie maanden.(610)
689. Ook over de beoordeling van de werknemers, die in veel gevallen de basis is voor een bevordering, vindt men weinig of geen bepalingen. Enkel in de banksector is voorzien dat in de ondernemingen waar voor de personeelsleden een individueel dossier wordt opgemaakt, de werknemers daarvan kennis mogen nemen.(611)
690. De organen van beslissingsbeïnvloeding die op het vlak van de onderneming werden opgericht, kunnen weinig invloed uitoefenen op beslissingen van de werkgever inzake promotie. In het kader van zijn bevoegdheid om tussen te komen naar aanleiding van elk individueel geschil dat niet langs de gewone hiërarchische weg kon worden opgelost,(612)

(608) C.A.O., 25 okt. 1974, art. 17.

(609) Er werd een speciale overeenkomst gesloten betreffende de overgangsexamens (Bank-band, maart 1974, blz. 19).

(610) C.A.O. 6 juli 1972, artt. 27-29.

(611) Bank-band, maart 1974, blz. 9.

(612) C.A.O. nr. 5, art. 13.

kan de syndicale afvaardiging bij de werkgever eventueel tussenkomen voor elk geschil dat naar aanleiding van een promotie is gerezen.

De ondernemingsraad kan adviezen uitbrengen over het toepassen van de algemene criteria betreffende de beroepskwalificatie.(613) Deze adviezen kunnen evenwel slechts onrechtstreeks betrekking hebben op promotie. Zij kunnen bovendien nooit betrekking hebben op de promotie van een individuele werknemer, aangezien de toepassing van de algemene criteria op een particulier geval, niet tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort.(614)

691. De ondernemingsraad moet ook ingelicht worden over de ontwerpen en maatregelen die één of meer elementen van het personeelsbeleid kunnen wijzigen. Op verzoek van de werknemersafgevaardigden moet de ondernemingsraad bovendien ingelicht worden over de regelen die inzake personeelsbeleid worden gevolgd.(615) Men mag aannemen dat een beleid inzake promoties tot het personeelsbeleid behoort. Er moet echter op gewezen worden dat in de kommentaar op deze bepaling, promotie niet vermeld is bij de maatregelen die bij wijze van voorbeeld geacht worden betrekking te hebben op het personeelsbeleid.(616)

692. Alles bij elkaar moet geconstateerd worden dat de beslissingsvrijheid van de werkgever inzake het belangrijk probleem van de promoties weinig of niet werd aangetast. Wetgeving en interprofessionele overeenkomsten zwijgen over deze materie. Ook op professioneel vlak komt deze problematiek nauwelijks ter sprake in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Dat op

(613) Wet 20 sept. 1948, art. 15, f.

(614) Cfr. supra nr. 332.

(615) C.A.O. nr. 9, art. 9.

(616) Ibid., kommentaar bij art. 9.

het vlak van de onderneming de syndicale afvaardiging kan tussenkomen, volgt louter uit de algemene bevoegdheid van dit orgaan. De tussenkomst is beperkt tot gevallen waar zich een geschil voordoet. Enkele bevoegdheden van de ondernemingsraad hebben onrechtstreeks betrekking op de hier besproken problematiek. Het gaat enkel ofwel om een informatieve ofwel om een adviserende bevoegdheid.

§ 7. Beslechting van individuele geschillen

693. Uit het onderzoek in vorige paragrafen is gebleken dat er verschillende domeinen zijn waar de beslissingsvrijheid van de werkgever beperkt werd. Als voorbeelden bij uitstek kunnen de beloning en de arbeidstijd genoemd worden. In verband met deze en andere aangelegenheden rest nochtans nog een belangrijk probleem. Wie beslist wanneer er tussen de werkgever en een werknemer een individueel geschil gerezen is. Een werknemer vindt dat gezien de functie die hij uitoefent, hij in een te lage categorie wordt bezoldigd. Het loon van een werknemer ligt beneden de voorziene minima. Een werkgever weigert overuren te betalen. Deze voorbeelden kunnen met vele andere worden aangevuld. Hoe wordt een dergelijk conflict tussen een werkgever en een werknemer opgelost?
694. Men zal opgemerkt hebben dat in verschillende gevallen de beslissingsvrijheid van de werkgever beperkt is door wettelijke of conventionele bepalingen, waarvan de overtreding met strafsancties of met een administratieve geldboete wordt gesanctioneerd. Dit is het geval met de minimumlonen, tenminste indien zij opgenomen zijn in een algemeen verbindende verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. (617)

(617) Wet 5 dec. 1968, art. 56, 1, wet 30 juni 1971, art.1, 14°.

Wat de werktijd betreft geldt dit voor de wettelijke bepalingen in verband met de jaarlijkse vakantie,(618) de betaalde feestdagen,(619) de zondagsrust, de nachtarbeid en de arbeidsduur.(620) Wat de werktijd betreft geldt het nog voor de overtreding van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst terzake. Ook op de overtreding van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming staan strafsancties.(621)

695. Wanneer een werkgever toch beslissingen treft in strijd met deze bepalingen, stelt zich het probleem van de opsporing van deze overtredingen. Dit kan gebeuren door de personen die normaal belast zijn met het opsporen van overtredingen van strafwetten.(622) Speciaal met het oog op het opsporen van overtredingen van de sociale wetten werden echter specifieke inspectiediensten opgericht.(623) Gezien de uitgebreidheid, het eigen karakter en in vele gevallen de techniciteit van deze wetgeving,(624) zijn het op de eerste plaats de speciale inspectiediensten die in aanmerking komen voor deze opsporingstaak.

Er bestaan verschillende inspectiediensten die toezicht kunnen uitoefenen op wetten ter bescherming van de werknemers.(625). De meeste hier behandelde onderwerpen vallen echter onder het toezicht van de inspectie van de sociale wetten, ressorterend onder het Ministerie van Te-

(618) Wetten 28 juni 1971, artt. 54-61.

(619) Wet 4 jan. 1974, artt. 23-28; wet 30 juni 1971, art. 1, 5°.

(620) Arbeidswet 16 maart 1971, artt. 53-59, wet 30 juni 1971, art. 1, 1°.

(621) A.R.A.B., art. 849; wet 30 juni 1971, art. 1, 23°.

(622) Met name de officieren van gerechtelijke politie.

(623) Zie o.m. wet 16 nov. 1972 betreffende de arbeidsinspectie (B.S., 8 dec. 1972).

(624) L. CASTELYN, De inspectie van de sociale wetten, in Arbeidsrecht, C.A.D., blz. II.26.3.

(625) Zie een overzicht in L. CASTELYN, op. cit., blz. II. 26.7-12.

werkstelling en Arbeid.(626) Deze dienst heeft een zeer uitgebreide inspectieopdracht. Hij moet toezicht houden op een hele reeks wetten en uitvoeringsbesluiten.(627) Bovendien vallen ook alle algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten onder zijn toezicht.(628)

Het betreft nochtans geen enorm uitgebreide dienst. Organisatorisch heeft deze dienst over het ganse nationale grondgebied vijftientig districten, die op hun beurt ingedeeld zijn in sectoren. Er zijn in totaal honderd en zeven sectoren,(629) die bemand zijn met een inspecteur of een adjunct-inspecteur. Aldus zijn er honderd en zeven personen (630) die toezicht moeten uitoefenen op een dergelijke massa wettelijke en conventionele bepalingen in bijna alle Belgische ondernemingen. Men kan zich voorstellen dat van regelmatige en systematische inspectiebezoeken geen sprake kan zijn en dat heel wat in overtreding zijnde werkgevers door de mazen van het net glijpen.

696. Voor de burgerrechtelijke aspecten van een geschil tussen een werkgever en een werknemer zijn de arbeidsrechtbanken

(626) De inspectie van de "economische" bevoegdheden van de ondernemingsraad ressorteert onder het Ministerie van Economische Zaken, voor het A.R.A.B. is ook de technische en de medische inspectie bevoegd, de jaarlijkse vakantie ressorteert onder de sociale inspectie van het Ministerie van Sociale Voorzorg.

(627) Zie een opsomming van deze wetten in L. CASTELYNS, op. cit., blz. II.26.19.

(628) Wet 5 dec. 1968, art. 52.

(629) L. CASTELYNS, op. cit., blz. II.26.9.

(630) Op voorwaarde dat het kader volledig volzet is.

bevoegd. Aldus kan een werknemer een eis tot schadevergoeding instellen, wanneer hem een loon wordt uitbetaald dat beneden het in een collectieve arbeidsovereenkomst voorziene minimum ligt, wanneer de werkgever weigert een overuur uit te betalen, enz. Belangrijk hierbij is dat wanneer het betwiste recht van de werknemer, lid van een vakorganisatie, voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst, een vakorganisatie die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekende, in de plaats van de werknemer in rechte kan treden in verband met deze eis.(631)

Wanneer men hierbij weet dat de arbeidsrechtbanken een speciale samenstelling hebben, waarin naast een voorzitter magistraat een werkgevers- en een werknemersvertegenwoordiger als rechters of als raadsheren in sociale zaken (632) zetelen,(633) dan kan men stellen dat in geval van geschil tussen werkgever en werknemer theoretisch alle waarborgen aanwezig zijn voor een neutrale en onbevooroordeelde behandeling.

Dit is echter enkel waar voor de geschillen die door de rechtbanken behandeld worden. De praktijk toont echter aan dat heel wat geschillen niet voor de rechtbanken komen. De grote meerderheid van de geschillen die door de arbeidsrechtbanken behandeld worden hebben betrekking op het einde van de arbeidsovereenkomst.(634) Geschillen die zich voordoen in de loop van de arbeidsverhouding, komen veel minder voor. Niet noodzakelijk omdat er minder dergelijke

(631) Wet 5 dec. 1968, art. 4. Cfr. supra nr. 115.

(632) Rechters in de arbeidsrechtbanken, raadsheren in de arbeidshoven.

(633) W. VEROUGSTRAETE, De rechtspleging voor de nieuwe arbeidsgerechten, Brussel, 1969.

(634) Een onderzoek in een achttal werkrechtshoven over de periode 1965-1969, waarbij 3.578 dossiers werden ontleed, wees uit dat 90% van de geschillen betrekking hadden op het einde van de arbeidsverhouding (R. BLANPAIN, Bediende waarheen, blz. 29).

geschillen zijn. Wel omdat het voor de werknemer op dat ogenblik psychologisch onmogelijk is zijn werkgever te dagvaarden voor de rechtbank.(635)

697. Individuele geschillen die zich voordoen in de loop van de arbeidsverhouding kunnen evenwel niet alleen voorgelegd worden aan de arbeidsrechtbanken. Ook de syndicale afvaardiging werd uitdrukkelijk bevoegd verklaard in dergelijke materies. Naar algemene regel is het zo dat elke individuele klacht door de belanghebbende werknemer moet ingediend worden langs de gewone hiërarchische weg. De werknemer kan zich op zijn verzoek laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht gehoord te worden naar aanleiding van elk individueel geschil of elke individuele betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.(636)

In verschillende sectoren werden in de collectieve arbeids-overeenkomsten over het statuut van de syndicale afvaardiging deze bevoegdheid nader gepreciseerd.(637) Hierbij is onder meer in alle onderzochte sectoren uitdrukkelijk voorzien dat, indien over een geschil tussen de syndicale afvaardiging en de directie van de onderneming geen akkoord kan bereikt worden, een beroep kan worden gedaan op syndicale vrijgestelden en eventueel op het paritair comité of op het verzoeningsbureau van het paritair comité.(638)

(635) R. BLANPAIN, Bediende waarheen, blz. 29.

Er is wel een verbetering sinds een vakorganisatie i.p.v. een werknemer kan dagvaarden, zonder de naam van de werknemer te vermelden. (Cfr. supra nr. 115) Dit lost echter niet alle moeilijkheden op.

(636) C.A.O. nr. 5, art. 13.

(637) Cfr. supra deel II, hoofdstuk II, § 2, I, 3, B.

(638) Aldus in de cementagglomeraten (C.A.O. 27 april 1972, art. 19); kleding en confectie (C.A.O. 20 maart 1972, art. 9); metaal (C.A.O. 19 feb. 1973, art. 21, a); voeding (C.A.O. 13 feb. 1973, artt. 36-41); bouw (C.A.O. 15 juli 1971, art. 13); bedienden scheikunde (C.A.O. 5 juli 1972, art. 17); ANPC (C.A.O. 9 nov. 1972, artt. 37-40) gezondheidsdiensten (C.A.O. 8 juni 1972, art. 26); banken (C.A.O. 6 juli 1972, artt. 14-15).

Ook hier weer kan men stellen dat er een degelijke procedure werd uitgewerkt om te vermijden dat in geval van individueel geschil de werkgever soeverein het geschil kan oplossen. Toch moet men de vraag stellen wat er kan gebeuren indien een werkgever bij een individueel geschil zijn standpunt niet wil verlaten. Volgens de voorziene procedure zal dan een beroep kunnen gedaan worden op een syndicale vrijgestelde en uiteindelijk op het paritair comité of op zijn verzoeningsbureau. Dit orgaan kan in een dergelijk geval echter niet als scheidsrechter optreden en een bindende uitspraak doen.(639) Het kan enkel trachten te verzoenen. Wanneer een werkgever, niettegenstaande, de verzoeningspoging van het paritair comité toch voet bij stuk houdt, dan rest de syndicale afvaardiging of de vakorganisatie enkel het gebruik van strijdmiddelen zoals een staking. Hierbij kan men zich echter afvragen of een vakorganisatie gemakkelijk zal geneigd zijn om een staking uit te roepen om een bevredigende oplossing te krijgen voor een individueel geschil. En indien dit toch gebeurt, dan blijft de bedenking dat een individueel geschil dat handelt over de vraag of een werknemer ergens al dan niet recht op heeft, terecht wordt in een sfeer van machtsstrijd.(640) Men kan toch wel stellen dat dit een bedenkelijke atmosfeer is om dergelijke geschillen te berechten.

693. Wanneer men bij al deze bedenkingen ook nog rekening houdt met het feit dat er in vele ondernemingen geen syndicale afvaardiging bestaat, omdat zij niet aan de vereiste op-

(639) Het is trouwens wettelijk verboden de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toe te vertrouwen. (Wet A.O.W., art. 6bis; wetten A.O.B., art. 34ter, hier wordt wel een uitzondering gemaakt voor personen die belast zijn met het dagelijks beheer van de onderneming) wet 8 april 1965, art. 10; wet 5 dec. 1968, art. 9,2).

(640) R. BLANPAIN, Bediende waarheen, blz. 29.

richtingscriteria voldoen, dan moet men concluderen dat de individuele geschillenberechting voor een groot deel in patronale handen is.(641) Dit is een belangwekkende conclusie. Het betekent dat ook in de gevallen, waar de beslissingsvrijheid van de werkgever beperkt is door wetten of overeenkomsten, de werkgever in de hier beschreven mate toch de konkrete mogelijkheid heeft om ten aanzien van een individuele werknemer met de gestelde beperkingen geen rekening te houden.(642)

Besluit

699. Voor de verwezenlijking van de primaire aangelegenheden kan de werkgever een beroep doen op mensen. Dit beroep doen op mensen kan aanleiding geven tot heel wat problemen. Het arbeidsrecht is in heel wat gevallen tussengekomen om dergelijke problemen op te lossen of te voorkomen.

De vrijheid van arbeid laat de werkgever toe werknemers in dienst te nemen en met hen een arbeidsovereenkomst te sluiten. Door een arbeidsovereenkomst plaatst de werknemer zich onder het gezag, de leiding en het toezicht van de werkgever. Met andere woorden de werknemer verbindt er zich toe te werken onder de bevelsmacht van de werkgever. Een kort onderzoek van de rechtspraak toonde aan dat deze bevelsmacht van de werkgever zeer ver kan gaan. In het kader van de arbeidsovereenkomst zijn er weinig beperkingen aan. De bevelsmacht van de werkgever kan zich

(641) Ibid.

(642) Onder meer wegens het belang van deze probleemstelling is momenteel in het kader van het Instituut voor Arbeidsrecht een uitgebreid onderzoek aan de gang over de beslechtting van individuele arbeidsgeschillen (Cfr. onderzoeksproject F.K.F.O., nr. 10.173).

echter ook uitstrekken buiten het terrein van de directe arbeidsomstandigheden. Inmenging in het privé leven is niet uitgesloten en bijvoorbeeld de godsdienstige overtuiging kan erdoor beroerd worden.

700. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst kan dus voor een werknemer belangrijke gevolgen hebben. Toch is het voor veel mensen noodzakelijk een arbeidsovereenkomst aan te gaan, omdat zij anders een inkomen moeten derven. De wettelijke bepalingen in verband met het sluiten van een arbeidsovereenkomst tasten de vrijheid van de partijen om een dergelijke overeenkomst te sluiten in wezen nochtans niet aan. In algemene regel is de werkgever volledig vrij aan te werven wie hij wil. Er moet enkel voorbehoud gemaakt worden voor kinderen en wat sommige werkzaamheden betreft, voor vrouwen en jongeren. Van de wettelijke mogelijkheid die door artikel 18 van de wet van 14 februari 1961 geboden wordt om reglementerend op te treden, werd nog steeds geen gebruik gemaakt. Slechts zelden komt deze problematiek aan bod in collectieve arbeidsovereenkomsten. Indien het sporadisch toch gebeurt, betreft het bepalingen die de vrijheid van de werkgever om aan te werven wie hij wil, niet essentieel raken.

701. De vrijheid van aanwerving is in theorie wel beperkt door de wetgeving betreffende de tewerkstelling van minder-validen. Door deze wet worden immers ook de privé ondernemingen verplicht een bepaald aantal minder-validen te werk te stellen. De praktische uitvoering van deze wetsbepalingen laten echter veel te wensen over.

702. De onderzoeksopdracht die de ondernemingsraden hebben ten aanzien van de algemene criteria van aanwerving en afdanking, noch de bevoegdheid van hetzelfde orgaan om in bepaalde gevallen deze criteria op te stellen, doen afbreuk aan

de aanwervingsvrijheid van de werkgever. De ondernemingsraad heeft slechts bevoegdheid de rangorde te onderzoeken of eventueel op te stellen, waarin de aanwervingen zullen geschieden waartoe de werkgever eigenmachtig beslist heeft. Bovendien hebben de ondernemingsraden in de praktijk slechts heel weinig van deze bevoegdheid gebruik gemaakt. In twee onderzochte sectoren is ook in de collectieve arbeidsovereenkomsten sprake van criteria van aanwerving. Er wordt echter weinig toegevoegd aan de bevoegdheden die de ondernemingsraden normaal hebben.

703. De afdankingsvrijheid is evenmin principieel aangetast. In algemene regel kan een werkgever, zonder dit te motiveren, een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. De vrij recente bepalingen in verband met het willekeurig ontslag van de werklieden hebben hieraan niets veranderd. Het is wel zo, dat op grond van deze regeling een werkmán een bijkomende vergoeding kan krijgen wanneer hijzelf bewijst, zonder de redenen van de afdanking te kennen, aangezien de werkgever die niet moet meedelen, dat hij willekeurig afgedankt werd.
704. Voor bepaalde categorieën van werknemers is de afdanking wel bemoeilijkt. Er is echter geen sprake van een absoluut afdankingsverbod. Aldus voor zwangere vrouwen. Gedurende een bepaalde periode mogen zij niet afgedankt worden om redenen die verband houden met hun lichamelijke toestand. Wanneer de werkgever echter niet kan bewijzen dat hij andere redenen had om de werkneemster af te danken en toch de arbeidsovereenkomst beëindigt, is hij slechts gehouden tot het betalen van een schadevergoeding die gelijk is aan drie maanden loon.

Een gelijkaardige regeling geldt voor de militaire dienst. Gedurende bepaalde periodes moet er een voldoende reden aanwezig zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het overtreden van deze regel geeft ook hier enkel aanleiding tot het betalen van een schadevergoeding.

Enkel bij de leden en de kandidaatleden van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen is er sprake van een herplaatsing indien de arbeidsovereenkomst onrechtmatig beëindigd werd. De arbeidsovereenkomst van dergelijke werknemers kan met name slechts beëindigd worden om dringende redenen en om economische of technische redenen, die vooraf door het bevoegd paritair comité worden erkend. Een afdanking die hieraan niet beantwoordt, verplicht de werkgever op aanvraag van de ontslagen werknemer of van de vakorganisatie, tot herplaatsing van de ontslagene. Deze plicht is echter niet absoluut. De werkgever kan aan de herplaatsing verzaken indien hij in de plaats daarvan de weliswaar vrij hoge schadevergoeding betaalt. Deze vergoeding moet onder meer ook betaald worden aan de beschermde werknemers die zelf ontslag nemen om dringende redenen in hoofde van de werkgever.

Afdanking van een syndicale afgevaardigde is juridisch nog gemakkelijker. Voor de afdanking van dergelijke werknemers is door een recente wijziging van hun statuut weliswaar een ganse procedure uitgewerkt. Het onrechtmatig ontslag van deze categorie van werknemers geeft naar algemene regel slechts aanleiding tot het betalen van een schadevergoeding van één jaar loon. Door sommige sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten is wel een hogere schadevergoeding voorzien.

705. Alhoewel voor de afdankingen, evenals voor de aanwervingen, de wettelijke mogelijkheid tot reglementering bestaat, toch is er slechts één klein uitzonderingsgeval waarin sprake is van een absoluut afdankingsverbod. Het geldt de werknemers die tengevolge van een opvordering tewerkgesteld zijn om de prestaties van algemeen belang in vredestand te verzekeren. Er is geen sanctie tegen het overtreden van dit verbod.

706. Door collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten kan de vrijheid van de werkgever om af te danken beperkt worden. Men moet er echter aan denken dat in België arbeidsovereenkomsten voor het leven verboden zijn en dat het Hof van cassatie besliste dat het recht om eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst tot het wezen behoort van elke arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Alhoewel deze uitspraak voor kritiek vatbaar is, toch is het zo dat in ons huidig rechtsbestel de werkgever nooit afstand doet van zijn macht om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen. Overtredingen van conventionele beperkingen van de afdankingsvrijheid kunnen dus enkel leiden tot het betalen van een schadevergoeding.

Alhoewel de mogelijkheid dus bestaat, toch vindt men in de collectieve arbeidsovereenkomsten op interprofessioneel of op sectorieel niveau weinig bepalingen die betrekking hebben op de afdanking. Indien er toch dergelijke bepalingen zijn, doen zij geen afbreuk aan de vrijheid van de werkgever om over te gaan tot afdankingen.

707. Tegenover deze macht die de werkgever steeds heeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, staan de moeilijkheden die een werkmaker kan ondervinden wanneer hij zelf een einde wil maken aan de overeenkomst. Op het vlak van de onderneming heeft de werkgever verschillende middelen

zoals groepsverzekeringen, goedkope leningen, en dergelijke die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer financieel zwaar kunnen maken. Er is ook de werkloosheidsreglementering die de werknemers sanctioneert die zonder wettige reden hun werk verlaten.

708. Er is echter vooral de mogelijkheid om in een arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding in te schrijven. In tegenstelling met de oorspronkelijke wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden worden dergelijke bedingen momenteel niet meer als nietig beschouwd. Slechts in de arbeidsovereenkomst van personen die minder dan 150.000 frank per jaar verdienen, een bedrag dat bij interprofessioneel akkoord als algemeen nationaal minimumloon reeds overschreden is, wordt het beding als ongeschreven beschouwd.

Voor de werklieden zijn er geen verdere beperkingen aan het beding gesteld, al wordt in rechtsleer en rechtspraak een onbeperkt concurrentiebeding als onaanvaardbaar geacht. Voor de handelsvertegenwoordigers is het beding beperkt in tijd en ruimte en tot soortgelijke activiteiten, terwijl er eveneens een beperking is van de gevallen waarin het beding uitwerking heeft.

Een gelijkaardige regeling werd overgenomen in het gewone beding voor de bedienden. Voor de bedienden is echter bovendien een afwijkingsbeding voorzien. Dit geldt enkel voor een niet zo precies omschreven aantal ondernemingen, waarbij internationale belangen en een eigen dienst voor onderzoek als criteria worden gesteld. Aangezien de Belgische productie over het algemeen zeer sterk internationaal getint is mag men aannemen dat alle belangrijke ondernemingen in België onder deze criteria vallen. Het afwijkingsbeding kan evenwel niet toegepast worden op al de bedienden van dergelijke ondernemingen. De belangrijkste afwijking

van het afwijkingsbeding is dat de voor het gewone beding geldende beperkingen van tijd en ruimte hier wegvallen. Andere afwijkingsmogelijkheden die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1, moeten in vraag gesteld worden, omdat zij in strijd zijn met dwingende bepalingen van de wet. Mede hierdoor is de werking van een adviescommissie voor dit afwijkingsbeding geen succes.

709. Alles bij elkaar blijft er voor de werkgever een grote vrijheid, zowel bij het aangaan als bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Hetzelfde kan niet zonder meer gezegd worden van de beloning. De werkgever kan niet autonoom het loon bepalen dat hij aan een werknemer zal uitbetalen. Niet de wetgever, maar de werkgevers- en werknemersorganisaties zijn hier met name regelend tussen gekomen. Recent werd op interprofessioneel vlak een algemeen nationaal minimumloon bepaald. Het is echter vooral op het niveau van de bedrijfstak dat men in de collectieve arbeidsovereenkomsten bepalingen aantreft die betrekking hebben op het loon of op in geld waardeerbare voordelen. Er worden minimumbedragen in voorzien. De werkgevers die gebonden zijn door deze collectieve arbeidsovereenkomsten, mogen de vastgestelde bodem niet doorbreken.
710. In de meeste gevallen zijn de loonregelingen gebaseerd op een of andere beroepsclassificatie. In deze classificaties vindt men een algemene omschrijving van de werknemers die tot een bepaalde categorie behoren. Deze omschrijving wordt dan verduidelijkt door een reeks voorbeelden. De werkgever behoudt echter nog steeds een zekere mogelijkheid om een betrokken werknemer onder te brengen waar hij verkiest. Dit omdat over het algemeen enkel de werkgever oordeelt over de graad van beroepsbekwaamheid van de bij hem in dienst zijnde werknemers. In de bouwsector wordt dit trouwens met zoveel woorden uitdrukkelijk gesteld.

711. Bovendien moet men er rekening mee houden dat in de collectieve arbeidsovereenkomsten minimumlonen bepaald worden. Geen maximumlonen. De werkelijk uitbetaalde lonen kunnen gevoelig hoger zijn dan de in de collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalde lonen. Indien er een wezenlijk verschil bestaat tussen de conventioneel bepaalde minima en de werkelijk uitbetaalde lonen, betekenen deze minima geen reële beperking van de vrijheid van de werkgever om de lonen te bepalen. Een vergelijking tussen het interprofessioneel bepaalde algemeen minimumloon en de in de diverse sectoren bepaalde minimalonen, laat vermoeden dat er in verschillende sectoren wel degelijk een gevoelig verschil kan bestaan tussen de conventioneel bepaalde minima en de werkelijk uitbetaalde lonen. Het is echter wel zo dat in sommige collectieve arbeidsovereenkomsten niet alleen minimalonen bepaald zijn, maar dat zij ook verhogingen verplicht stellen van de werkelijk uitbetaalde lonen.
712. Wat de lonen betreft is het tenslotte belangrijk erop te wijzen dat de in de collectieve arbeidsovereenkomsten voorziene minima geen betrekking hebben op het kaderpersoneel. Aldus kan de werkgever vrij het loon bepalen van een kwantitatief belangrijk en steeds belangrijker wordend deel van zijn personeel.
713. Wat de werktijd betreft zijn er heel wat bepalingen, zodat de werkgever niet vrij is te bepalen op welke ogenblikken een werknemer moet werken. Er is om te beginnen de regeling over de jaarlijkse vakantie. Wettelijk is bepaald dat de werknemers recht hebben op een aantal dagen jaarlijkse vakantie. Deze wettelijke regeling is aangevuld door overeenkomsten zowel op interprofessioneel als op professioneel vlak. De werkgever is enkel vrij een hoger aantal vakantiedagen toe te staan dan door deze regelingen bepaald. Ook het vaststellen van de data van de vakantie gebeurt niet eenzijdig door de werkgever.

Een gelijkaardige regeling geldt voor de betaalde feestdagen. Wettelijk is bepaald dat de werknemers recht hebben op een aantal met name genoemde betaalde feestdagen. Indien een dergelijke feestdag samenvalt met een zondag of met een inactiviteitsdag, moet hij door een gewone activiteitsdag worden vervangen. Deze vervanging kan niet eenzijdig door de werkgever worden opgelegd.

De werknemers hebben het recht om met en in een bepaald geval zonder het behoud van loon afwezig te zijn ter gelegenheid van familiale of andere gebeurtenissen. De gebeurtenissen die recht geven op afwezigheid en het aantal gerechtvaardigde afwezigheidsdagen per gebeurtenis zijn bepaald.

De arbeidswet verbiedt werk op zondag en nachtarbeid. Er zijn wel talrijke uitzonderingen, maar deze zijn strikt bepaald.

714. Het aantal uren per dag of per week dat een werknemer moet werken kan evenmin vrij door de werkgever worden bepaald. Er zijn wettelijke grenzen zowel voor de dagelijkse als voor de wekelijkse arbeidsduur. In bepaalde omstandigheden en binnen bepaalde grenzen mogen deze grenzen overschreden worden. De werkgever kan niet zomaar verplichten overuren te presteren.

De in de wet gestelde maximagrenzen van de wekelijkse arbeidsduur zijn door overeenkomsten verlaagd. Het overschrijden van deze verlaagde grenzen is in verschillende sectoren eveneens onttrokken aan het patronaal beslissingsrecht.

Er moet op gewezen worden dat de wettelijke grenzen van de arbeidsduur niet gelden voor alle werknemers. Onder meer de handelsvertegenwoordigers en bepaalde door de Koning

aangewezen personen zijn uitgesloten. Gezien het algemeen toepassingsgebied van de sectoriële collectieve arbeids-overeenkomsten over de arbeidsduur, moeten ten aanzien van deze personen toch de in deze overeenkomsten gestelde grenzen in acht genomen worden.

715. Het is de werkgever ook niet mogelijk naar goeddunken de werktijd te verdelen over de week of over de dag. Wat de verdeling over de week betreft, laat de wet een keuze tussen de verdeling over vijf of zes dagen. Op sectorieel vlak wordt echter meestal de voorkeur gegeven aan een verdeling over vijf dagen, waarbij werk op zaterdag meestal verboden wordt. In bepaalde gevallen worden hierop wel uitzonderingen gemaakt, maar meestal kan de werkgever niet alleen beslissen dat er op zaterdag zal gewerkt worden.

De verdeling van de werktijd over de dag wordt geregeld op het niveau van de onderneming. Het begin en het einde van de werktijd en het tijdstip en de duur van de rustpauzen moeten vermeld worden in het arbeidsreglement. Indien er een ondernemingsraad is, behoort het tot zijn bevoegdheid dit reglement op te stellen en te wijzigen. Ook indien er geen ondernemingsraad is kunnen de werknemers, eventueel door toedoen van de syndicale afvaardiging, betrokken worden bij het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement. In deze gevallen zal de werkgever het echter minder moeilijk hebben om in het arbeidsreglement op te nemen wat hem goeddunkt. Wat de verdeling van de werktijd over de dag betreft, is er recent het nieuw fenomeen van de zogeheten glijdende werktijd. In de onderzochte sectoren werd hierover op sectorieel vlak geen regeling getroffen.

716. Wat de werkomstandigheden betreft moet de werkgever zich houden aan de bepalingen van het Algemeen Reglement voor

de Arbeidsbescherming. Dit reglement heeft echter enkel betrekking op aspecten die verband houden met de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen. Op verschillende niveaus zijn trouwens organen voorzien die zich met deze problemen moeten inlaten. Om uit te maken in hoeverre al deze organen de beslissingsvrijheid van de werkgever beïnvloeden, zou een uitgebreid onderzoek over de konkrete werking van deze organen noodzakelijk zijn. Meer specifiek van de arbeidsgeneeskundige diensten of van de interbedrijfsgeneeskundige diensten moet toch gezegd worden, dat de huidige organisatie van deze diensten, een onafhankelijke opstelling van de arbeidsgeneesheer ten overstaan van de werkgever ten zeerste bemoeilijkt.

717. Wat de andere aspecten van de arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld de arbeidsorganisatie, betreft, werd aan de werkgever een grote vrijheid gelaten. Er zijn geen wettelijke bepalingen terzake. Ook de collectieve arbeidsovereenkomsten schenken weinig aandacht aan deze problematiek. Enkel in de bouwnijverheid zijn er in de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorieel niveau wat meer uitgebreide bepalingen over de arbeidsomstandigheden. Deze bepalingen hebben echter meestal betrekking op aspecten van veiligheid en gezondheid. Op het vlak van de onderneming kan de syndicale afvaardiging in het kader van zijn algemene bevoegdheid wel optreden indien er zich problemen stellen in verband met de arbeidsomstandigheden. Ook de ondernemingsraad heeft bevoegdheden terzake. Het betreft echter een louter adviserende bevoegdheid.

718. Ook wat het belangrijk probleem van de promoties betreft, blijft de werkgever zeer grote vrijheden behouden. Collectieve arbeidsovereenkomsten heperken er zich over het algemeen toe te stellen dat de syndicale afgevaardigden bij promoties niet mogen benadeeld worden. Slechts in de bank-

sector is er een ietwat meer uitgebreide regeling waarin gesteld wordt dat men in bepaalde gevallen automatisch naar een hogere categorie kan overgaan wanneer men slaagt in een overgangsexamen. Inzake promotie is de beslissingsvrijheid van de werkgever quasi niet aangetast door de organen van beslissingsbeïnvloeding op het niveau van de onderneming. Enkel de ondernemingsraad kan hier een zekere beperkte rol spelen, in de mate waarin hij moet ingelicht worden over de elementen van het personeelsbeleid.

719. Nadat geconstateerd is dat de beslissingsvrijheid van de werkgever op verschillende punten min of meer beperkt is, moest nog nagegaan worden wat er kan gebeuren wanneer de werkgever zich niet aan de beperkingen houdt, zodat er een individueel geschil ontstaat tussen een werkgever en een werknemer. Verschillende elementen zorgen er voor dat de werkgever een dergelijk geschil niet eenzijdig kan beslechten. Er zijn vooreerst de inspectiediensten, die speciaal belast zijn met het toezicht op heel wat hier besproken beperkingen. Deze diensten zijn echter niet zeer uitgebreid en zij hebben zeer veel te controleren. Van regelmatige en systematische controlebezoeken kan geen sprake zijn. Voor de burgerrechtelijke aspecten van een dergelijk geschil zijn de arbeidsrechtbanken bevoegd. De praktijk wijst echter uit dat deze rechtbanken in hoofdzaak geschillen behandelen die betrekking hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst, omdat het voor de werknemer psychologisch onmogelijk is zijn werkgever in de loop van de arbeidsverhouding voor de rechter te dagen. Individuele geschillen die zich voordoen in de loop van de arbeidsverhouding vallen evenwel onder de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging. Eventueel kan bovendien een beroep gedaan worden op syndicale vrijgestelden en op het paritair comité. Dit comité kan in deze aangelegenheden echter geen bindende beslissingen treffen. Het kan enkel pogen te verzoenen. Indien de

werkgever toch voet bij stuk houdt rest de syndicale afvaardiging of de vakorganisatie enkel het gebruik van strijdmiddelen. Hierbij kan men zich afvragen of de vakorganisaties gemakkelijk strijdmiddelen zullen gebruiken wanneer het slechts gaat om een individueel geschil. Indien het toch gebeurt, rest toch dat een individueel geschil behandeld wordt in een sfeer van machtsstrijd. Wanneer men daarbij bedenkt dat in de vele kleine ondernemingen in België geen syndicale afvaardiging bestaat, dan moet men constateren dat de individuele geschillenberechting voor een ruim deel in patronale handen is.

ALGEMEEN BESLUIT

720. Deze studie over de invloed van het arbeidsrecht op de vrijheid van ondernemen, moet gezien worden als een bijdrage tot een meer systematisch denken over het probleem van de democratisering van de onderneming. De bedoeling was het uitgangspunt van de discussie hierover te verduidelijken door na te gaan wie de beslissingsmacht in de onderneming in handen heeft.
721. Een terugblik in de geschiedenis verduidelijkt dat de vrijheid van ondernemen hoofdzakelijk een kind is van de Franse Revolutie. De sociale en economische ordening van het ancien regime, paste niet in de toen verkondigde ideeën. Gilden en neringen werden afgeschaft omdat zij in strijd waren met de vrijheid van arbeid en nijverheid. Maar doordat tegelijkertijd een absoluut eigendomsrecht was gevestigd, betekende dit dat de eigenaar de beslissingsmacht in zijn onderneming volledig in handen kreeg.

Als eigenaar had hij het ondernemingsinitiatief volledig in handen. Door de vrijheid van nijverheid kon hij dit initiatief richten naar het doel dat hij verkoos. Langs de vrijheid van arbeid kon hij voor de verwezenlijking van dat doel een beroep doen op mensen en zonder beperkingen met hen een arbeidsovereenkomst sluiten. De vrijheid van vereniging, oorspronkelijk eerder gewantrouwd, zo achteraf toelaten dat eigenaars, wiens middelen onvoldoende waren om een nijverheid optimaal te exploiteren, door middel van een vennootschapsovereenkomst hun eigendom in gemeenschap brachten om de daaruit voortvloeiende winsten te delen. Door de vrijheid van vennootschap werd aldus de beslissingsmacht geconcentreerd in de handen van een kleiner aantal personen.

De onder Napoleon uitgewerkte wetgeving bevestigde deze beginselen. Daarenboven werd op verschillende plaatsen de juridische gelijkheid tussen werkgevers en werknemers ten nadele van de werknemers doorbroken.

722. Omdat deze juridische situatie, samen met de enorme toename van de industriële arbeid, tot heel wat wantoestanden en sociale ellende aanleiding had gegeven, werd de wetgever, onder druk van sociale onrust bij de werknemers, verplicht tussen te komen. Aldus ontstond onder meer het arbeidsrecht, dat dwingende regelen voorschreef, die in de plaats kwamen van de klassieke liberale marktordening. Eén van de belangrijkste doelstellingen van het arbeidsrecht was aldus de eenzijdige beslissingsmacht van de werkgever te beperken, onder meer door aan de werknemers zelf de mogelijkheid te bieden aan beslissingsbeïnvloeding te doen. In hoeverre is het arbeidsrecht in dit opzet geslaagd? Wat is er na bijna een eeuw arbeidsrecht van de eenzijdige patronale beslissingsmacht overgebleven?
723. Om een antwoord te vinden op deze vragen, werden de instrumenten die het arbeidsrecht ter beschikking stelt om de beslissingsmacht van de werkgever te beïnvloeden, onderzocht. Het werd een onderzoek van de collectieve opstelling van de werknemers. Er werd aandacht besteed aan de vakorganisaties, aan de organen van beslissingsbeïnvloeding die op verschillende niveaus werden opgericht en aan de collectieve arbeidsovereenkomst als instrument van beslissingsbeïnvloeding.
724. Ten aanzien van deze instrumenten van beslissingsbeïnvloeding kunnen enkele belangrijke vaststellingen gedaan worden. Wat de organen van beslissingsbeïnvloeding betreft, wordt op de verschillende niveaus een onderscheid gemaakt tussen organen met een economische en organen met een sociale be-

voegdheid. Het betreft nochtans een moeilijk te hanteren en wellicht onbestaand onderscheid. Daarom is het beter te spreken van organen bevoegd in primaire aangelegenheden en organen bevoegd in secundaire aangelegenheden. Primaire aangelegenheden, zijnde de aangelegenheden die mede bepalend zijn voor de verwezenlijking van de secundaire aangelegenheden. Of anders gezegd, secundaire aangelegenheden, zijnde de aangelegenheden waarvan de verwezenlijking afhankelijk wordt gesteld van de primaire aangelegenheden. Oprichting van de onderneming, verplaatsing, fusie, sluiting, wat er zal geproduceerd worden, hoe er zal geproduceerd worden, enz. zijn zaken die tot de primaire aangelegenheden kunnen gerekend worden. Problemen als aanwerving en afdanking, lonen, arbeidsduur, arbeidsomstandigheden, promotie, en dergelijke, behoren tot de secundaire aangelegenheden.

725. De mogelijkheden voor beslissingsbeïnvloeding zijn veel ruimer wat betreft secundaire dan wat betreft primaire aangelegenheden. Er zijn niet alleen meer organen die bevoegd zijn voor secundaire aangelegenheden, maar door hun verdergaande invloed kunnen deze organen ook meer ingrijpend invloed uitoefenen op het beslissingsproces.
726. Er is een gans wetwerk van overlegorganen uitgebouwd, maar op het niveau van de onderneming, is dit netwerk beperkt tot de grote en middelgrote ondernemingen. Een ondernemingsraad is slechts verplicht vanaf 150 werknemers. Een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vanaf 50 werknemers. Ook een syndicale afvaardiging treft men naar algemene regel slechts aan van wanneer er ongeveer 50 werknemers in de onderneming tewerkgesteld zijn.
727. De collectieve arbeidsovereenkomst is een belangrijk instrument van beslissingsbeïnvloeding, waar heel veel gebruik

van gemaakt wordt. Er kunnen beslissingen over heel wat materies door beïnvloed worden. De collectieve arbeidsovereenkomst kan immers zowel betrekking hebben op primaire als op secundaire aangelegenheden. Uit een onderzoek van de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst blijkt echter dat deze vooral handelen over de lonen en in geld waardeerbare voordelen. Bepalingen over primaire aangelegenheden komen, ten minste op interprofessioneel en professioneel niveau, uiterst zelden voor.

728. De collectieve arbeidsovereenkomst is als instrument van beslissingsbeïnvloeding door de belgische wetgever verarmd. De belgische wet kent immers enkel collectieve arbeidsovereenkomsten die loons- en arbeidsvoorwaarden regelen voor een periode in de toekomst. Omdat men enkel dit aspect van de collectieve arbeidsovereenkomst bekijkt, wordt ervan gezegd dat zij elke zin en betekenis verliezen zonder de aanwezigheid van een vredesplicht. Een collectieve arbeidsovereenkomst hoeft echter niet noodzakelijk naar de toekomst te verwijzen. Er zijn ook collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk die een periode van strijd beëindigen en die enkel loons- en arbeidsvoorwaarden regelen op een bepaald ogenblik, in de gegeven omstagdigheden van dat ogenblik. Dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten hebben zin en betekenis zonder de aanwezigheid van een vredesplicht.
729. Bij deze verschillende instrumenten, zowel de organen van hoog tot laag als de collectieve arbeidsovereenkomsten, kunnen enkel de representatieve organisaties of door hen voorgedragen werknemers aan bod komen. Dit onderstreept het belang van het begrip representatieve organisatie. Alhoewel er bepaalde criteria zijn om dit begrip te bepalen, toch is een politieke willekeur bij de aanduiding van wie al dan niet als een representatieve organisatie moet beschouwd worden, niet helemaal uitgesloten.

730. Mede omdat enkel de representatieve organisaties of door hen voorgedragen werknemers aan bod kunnen komen, blijft de vraag of langs deze instrumenten de werknemers zelf aan beslissingsbeïnvloeding kunnen doen. Het antwoord op deze vraag is afhankelijk van de konkrete organisatie en de democratische werking van de representatieve organisaties. In deze materie is de wetgever niet tussengekomen. Of de werknemers langs de vakorganisaties aan beslissingsbeïnvloeding kunnen doen en of de individuele werknemer binnen de vakorganisatie aan zijn trekken kan komen, is volledig afhankelijk van de vakorganisaties zelf. Het bestaan van meerdere vakorganisaties geeft een ontevreden lid wel de mogelijkheid om van vakorganisatie te veranderen. Indien hij echter aan beslissingsbeïnvloeding wil doen, dan is zijn keuze beperkt tot de drie representatieve organisaties. Dit alles betekent dat de goede werking van de vakorganisaties ten aanzien van de werknemers overgelaten is aan het liberale principe van de vrije concurrentie onder de vakorganisaties.
731. Wat zopas gezegd werd over de instrumenten van beslissingsbeïnvloeding in het algemeen, geldt ook voor de collectieve arbeidsovereenkomsten. Of de werknemers langs de collectieve arbeidsovereenkomsten aan beslissingsbeïnvloeding kunnen doen, is evenzeer afhankelijk van de konkrete organisatie en de democratische werking van de vakorganisaties. Wat de collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, moet er echter aan toegevoegd worden dat de wetgever, in de hiërarchie van de rechtsbronnen in het Belgische arbeidsrecht, de voorkeur geeft aan collectieve arbeidsovereenkomsten die verder van de werknemers gesloten worden boven collectieve arbeidsovereenkomsten waarvan het sluiten dichterbij de werknemers gebeurt. Men kan nochtans aannemen dat de werknemers zelf moeilijk aan beslissingsbeïnvloeding kunnen doen door hoog boven hen gesloten overeenkomsten. Zij kunnen bijvoorbeeld

veel nauwer betrokken worden bij collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het niveau van de onderneming.

732. Wanneer na de studie van al deze instrumenten van beslissingsbeïnvloeding teruggegrepen wordt naar het uitgangspunt, naar de beginselen die de basis vormen van de vrijheid van ondernemen, dan blijken deze instrumenten daaraan niet veel veranderd te hebben. Het eigendomsrecht, de vrijheid van nijverheid, de vrijheid van arbeid en het verenigingsrecht blijven principieel onaangetast. Al deze instrumenten hebben blijkbaar tot doel aan beslissingsbeïnvloeding te doen zonder te raken aan de traditionele machtsverhoudingen.
733. Er werd niet alleen onderzocht in hoeverre de beginselen van de beslissingsmacht werden aangetast. Om een totaalbeeld te krijgen van de invloed van het arbeidsrecht op de vrijheid van ondernemen, werd ook onderzocht wie de beslissingsmacht heeft ten aanzien van enkele problemen die als zeer belangrijk voor de werknemers kunnen beschouwd worden. Hierbij werd ook nagegaan in hoeverre collectieve arbeidsovereenkomsten op interprofessioneel en op professioneel niveau de beslissingen beïnvloeden. Wat het professioneel niveau betreft gebeurde dit voor de sectoren cement-agglomeraten, kleding en confectie, metaal, machine en elektrische bouw, voeding, bouw, bedienden scheikunde, aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden, gezondheidsdiensten en banken.
734. Zoals kon verwacht worden uit de studie van de instrumenten van beslissingsbeïnvloeding, wordt de beslissingsmacht van de werkgever ten aanzien van primaire aangelegenheden, weinig aangetast door het arbeidsrecht. Dit moet zelfs gezegd worden van de sluiting van de onderneming, alhoewel over

deze materie heel wat wetgeving bestaat. Deze wetgeving raakt de vrijheid van de werkgever om zijn onderneming te sluiten niet essentieel.

735. Eerder onverwacht blijkt echter dat ook in de materies die tot de secundaire aangelegenheden behoren, er voor de werkgever nog heel wat beslissingsvrijheid overblijft. Om te beginnen heeft de werkgever op grond van de arbeidsovereenkomst een grote bevelsmacht over de werknemers. Een bevelsmacht die onder meer het privé-leven van de werknemer kan raken. ✕
736. Wat het belangrijk punt van het aangaan van de arbeidsovereenkomst betreft, beslist de werkgever volledig autonoom, alhoewel de wettelijke middelen voorhanden zijn om reglementerend op te treden. De vrijheid van de werkgever is enkel beperkt doordat hij geen kinderen mag aanwerven. Voor sommige werkzaamheden geldt dit verbod ook voor vrouwen en jongeren. De wetgeving op de tewerkstelling van minder-validen, en de bevoegdheid die de ondernemingsraad heeft om de algemene criteria van aanwerving te onderzoeken en in bepaalde gevallen op te stellen, doet geen afbreuk aan de vrijheid van de werkgever. Collectieve arbeidsovereenkomsten op professioneel of interprofessioneel niveau beperken evenmin principieel de aanwervingsvrijheid van de werkgever.
737. Alhoewel het arbeidsrecht heel wat aandacht besteedt aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, toch is ook op dit punt de beslissingsvrijheid van de werkgever niet essentieel aangetast. De werkgever moet niet eens een afdanking motiveren. De vrij recente bepalingen over de willekeurige afdanking hebben hieraan niets gewijzigd. De bevoegdheid van de ondernemingsraad ter zake is evenmin van aard om diepgaand in te grijpen in de beslissingsvrijheid van de werk-

gever. Zelfs in geval van collectieve afdankingen blijft zijn bevoegdheid beperkt tot het opstellen van de algemene criteria van afdanking. De afdanking van bepaalde werknemers is wel bemoeilijkt. Het geldt echter, op een kleine uitzondering na, nergens een absoluut afdankingsverbod. Overal blijft de werkgever de mogelijkheid behouden af te danken, al moet hij er soms een vrij hoge vergoeding voor betalen.

738. Alhoewel de mogelijkheid bestaat om de afdankingsvrijheid van de werkgever te beperken door individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, toch werd in de onderzochte sectoren weinig van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Indien er in de collectieve arbeidsovereenkomsten bepalingen zijn die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, doen zij geen afbreuk aan de vrijheid van de werkgever om over te gaan tot afdankingen.

Bij dit alles komt nog dat het voor de werknemers, vooral door het concurrentiebeding, moeilijk kan gemaakt worden om zelf de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

739. Over de hoogte van het loon kan de werkgever niet vrij beslissen. De lonen zijn inderdaad over het algemeen per bedrijfstak vastgelegd door collectieve arbeidsovereenkomsten. Toch is zelfs op dit punt de werkgever zijn beslissingsmacht niet helemaal kwijt, alhoewel, zoals hoger reeds geconstateerd, de collectieve arbeidsovereenkomsten voor een groot deel handelen over het loon en in geld waardeerbare voordelen. De loonregelingen zijn immers meestal gebaseerd op een beroepsclassificatie, waarbij de werkgever een zekere keuzemogelijkheid behoudt om een bepaalde werknemer te classificeren. Bovendien bevatten de collectieve arbeidsovereenkomsten slechts minimumlonen. In bepaalde sectoren kan men vermoeden dat er een wezenlijk verschil bestaat tussen de

conventioneel bepaalde minima en de werkelijk uitbetaalde lonen. In dergelijke gevallen kan men stellen dat de conventioneel bepaalde minima geen reële beperking betekenen van de vrijheid van de werkgever om het loon te bepalen. Tenslotte hebben de collectieve arbeidsovereenkomsten over het loon geen betrekking op het kaderpersoneel. Aldus kan de werkgever voor een belangrijk deel van het personeel vrij de lonen bepalen.

740. Wat de werktijd betreft zijn er eveneens heel wat bepalingen die de vrijheid van de werkgever beperken. Er zijn bepalingen over de jaarlijkse vakantie, de betaalde feestdagen, het klein verlet en de arbeidsduur. Wat de arbeidsduur betreft zijn er wettelijke en conventionele maxima-grenzen, zowel voor de wekelijkse als voor de dagelijkse arbeidsduur. De conventioneel bepaalde grenzen gelden eventueel ook voor de werknemers waarop de wettelijke grenzen niet van toepassing zijn. Ook de verdeling van de werktijd over de dag en over de week is onttrokken aan de eenzijdige beslissingsmacht van de werkgever. Een belangrijk aspect echter van de werktijd, namelijk de bepaling of de arbeid al dan niet in ploegen zal georganiseerd worden, blijft behoren tot de patronale prerogatieven.
741. In verband met de werkomstandigheden zijn er heel wat bepalingen die betrekking hebben op de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen. Op verschillende niveaus zijn trouwens organen voorzien die speciaal voor deze materies bevoegd zijn. Langs verschillende van deze organen kunnen de werknemers, langs hun vertegenwoordigers er in, aan beslissingsbeïnvloeding doen. De werkelijke invloed van al deze organen op de patronale beslissingen zou moeten blijken uit een onderzoek naar de konkrete werking ervan. Voor de andere aspecten van de werkomstandigheden, bijvoorbeeld de arbeidsorganisatie, behoudt de werkgever een grote beslissingsvrijheid.

742. Promoties zijn ongetwijfeld belangrijke aangelegenheden voor de werknemers. Op dit punt heeft het arbeidsrecht de vrijheid van de werkgever nochtans niet aangetast.
743. Tenslotte wanneer ten aanzien van een punt waar de beslissingsmacht van de werkgever beperkt is, een individueel geschil ontstaat tussen een werkgever en een werknemer, dan is de berechting van dit geschil voor een ruim deel in patronale handen.
744. Totdaar de belangrijkste vaststellingen over de invloed van het arbeidsrecht op de vrijheid van ondernemen. Er komt duidelijk tot uiting dat het arbeidsrecht in slechts zeer geringe mate de vrijheid van ondernemen beperkt heeft. Is het arbeidsrecht dan in dit opzet mislukt ? Er werd bij de aanvang geconstateerd dat de ongebreidelde beslissingsvrijheid van de werkgever aanleiding had gegeven tot allerlei wantoestanden en tot heel wat sociale ellende en dat onder meer daarom de wetgever tussengekomen was om door het arbeidsrecht beperkingen te stellen aan de patronale beslissingsvrijheid. Nu blijkt dat het arbeidsrecht de beslissingsvrijheid van de werkgever bijna niet heeft aangetast. Toch is minstens de sociale ellende van de werknemers verdwenen. Na deze studie kan men zich afvragen of het arbeidsrecht wel vezenlijk heeft bijgedragen tot het verdwijnen van de sociale ellende. Of is deze verdwijning in hoofdzaak het gevolg van een gunstige economische evolutie ?
745. Deze open vraag duidt er op dat deze studie geen debat wil sluiten. Integendeel. De bedoeling is het vertrekpunt van de discussie over de democratisering van de onderneming duidelijker te omlijnen. Uit deze studie kan men in ieder geval leren dat er in de onderneming nog heel wat te democratiseren valt. Een meer systematische discussie daarover is daarom een dringende noodzaak!

LIJST VAN VERKORT GECITEERDE WERKEN

Wanneer meermaals verwezen werd naar een publicatie van een auteur, waarvan meerdere werken of artikels geciteerd zijn, dan werden slechts bij de eerste verwijzing alle referenties naar de vindplaats van deze publicatie vermeld. Bij een tweede verwijzing zijn deze referenties weggelaten en werd het werk eventueel in verkorte vorm geciteerd. In de nu volgende lijst van aldus geciteerde publicaties, is de verkorte vorm, zoals die in de verwijzingen terug te vinden is, onderlijnd.

R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak naar Belgisch recht, Leuven, 1961.

R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht naar Belgisch recht, in Collectieve arbeidsovereenkomst en vredesplicht, Belgisch Interuniversitair Centrum voor Sociaal Recht, Studiedag van 23 mei 1964.

R. BLANPAIN, Ondernemingsraden. Documentatie, Leuven, 1964.

R. BLANPAIN, Handboek van het Belgisch arbeidsrecht. I. Collectief arbeidsrecht, Gent, 1968.

R. BLANPAIN, Handboek van het Belgisch arbeidsrecht. I. Collectief arbeidsrecht. Bijwerking, Gent-Leuven, 1970.

R. BLANPAIN, Public employee unionism in Belgium, Ann Arbor, 1971.

R. BLANPAIN, Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, in Arbeidsblad, juni 1971.

R. BLANPAIN, Na 50 jaar arbeidsovereenkomst voor bedienden. Bediende ... waarheen ? Antwerpen, 1972.

R. BLANPAIN, Beïnvloeding van ondernemingsbeslissingen door de werknemers en de ondernemingsraden in België, Duitsland, Nederland en de Societas Europaea, Antwerpen, 1973.

R. BLANPAIN, De syndicale vrijheid, in Arbeidsrecht, C.A.D., s.d., nr. III.1.

R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, in Arbeidsrecht, C.A.D., s.d., nr. III.13.

G. DE BROECK, Sociale wetgeving, in S.H. SCHOLL, (red) 150 jaar katholieke arbeidersbeweging in België 1789-1939, Tweede deel, De christen-democratie 1886-1914, Brussel, 1965.

G. DE BROECK, Het concurrentiebeding. Verbod van arbitrage-clausules. Loongrenzen en hogere bedienden, in Bulletin 1, Instituut voor Arbeidsrecht, 1970.

G. DE BROECK, Het afdankingsverbod voor bepaalde categorieën beschermde werknemers, in Bulletin 5, Instituut voor Arbeidsrecht, 1974.

G. DE BROECK, De Nationale Arbeidsraad, in Arbeidsrecht, C.A.D., s.d., nr. 12.

P. GEVERS, Ondernemingsraden, randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging, Leuven, 1973 (gestencilde doctoraatsverhandeling).

J. PIRON - P. DENIS, Le droit des relations collectives du travail en Belgique, Brussel, 1970.

J. PIRON - P. DENIS, De ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne, Brussel, 1972.

J. PETIT, De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, Brussel, 1969.(1)

C. QUISTHOUDT, Inhoud en binding van de collectieve arbeidsovereenkomst, Instituut voor Arbeidsrecht, Studiedag 22 maart 1969.

C. QUISTHOUDT, De "willekeurige afdanking", in Bulletin 1, Instituut voor Arbeidsrecht, 1970.

C. QUISTHOUDT, De regeling inzake economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad, in Ondernemen, April 1974.

C. QUISTHOUDT, De willekeurige afdanking, in Bulletin 5, Instituut voor Arbeidsrecht, 1974.

(1) De vermelding J. PETIT, op. cit., verwijst naar dit werk.

S.H. SCHOLL, Bijdrage tot de geschiedenis der Gentse arbeidersbeweging, dl. I, Brussel, 1957.

S.H. SCHOLL, 150 jaar katholieke arbeidersbeweging in België, dl. I, Het sociaal katholicisme, Brussel, 1963.

Ibid., dl. II, Brussel, 1965.

J. STEYAERT, Ondernemingsraden en comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, in A.P.R., 1961.

J. STEYAERT, Arbeidsovereenkomst, handarbeiders en bedienden, Gent, Leuven, 1973.

J. STEYAERT, Informatie aan de ondernemingsraden, in G. SCHRANS - J. GROOTAERT, De onderneming morgen, Economisch en financieel recht vandaag III, Gent, 1974.

M. STROOBANT, De economische bevoegdheid van de ondernemingsraden in België, in Studies en voordrachten II, V.U.B., 1963.

M. STROOBANT, (red.) De medezeggenschap van de werknemer in de onderneming, Brussel, Gent, 1969.

G. VAN ACKER, De sociale bevoegdheid van de ondernemingsraden, in M. STROOBANT, (red.) De medezeggenschap van de werknemer in de onderneming, Brussel, Gent, 1969.

G. VAN ACKER, De deelname van de werknemer aan het beheer van het bedrijf. Juridische benadering, in Bulletin 4, Instituut voor Arbeidsrecht, 1973.

INHOUD

Voorwoord	I
Lijst van de meest gebruikte afkortingen	III
Inleiding	1
Deel I. Probleemstelling en historische ontwikkeling.	13
Hoofdstuk I. De vrijheidsbeginselen van de Franse Revolutie.....	14
§ 1. Vrijheid van arbeid en nijverheid	14
§ 2. Het eigendomsrecht	20
§ 3. Vrijheid van vereniging	23
Besluit	28
Hoofdstuk II. Versterking van het patronale gezag door de Napoleontische wetgeving	30
§ 1. De "Code Napoléon"	30
§ 2. Het werkboekje	34
§ 3. De werkrechtcrsraden	37
Besluit	40
Hoofdstuk III. De eerste sociale wetgeving	42
§ 1. Toenemende arbeidersonrust en de oprichting van de "Commissie van de Arbeid"	42
§ 2. Het eerste wetgevend optreden	47
I. Vrijheid van arbeid en nijverheid	49
II. Beroepsverenigingen	50
III. De nijverheids- en arbeidsraden en de Hogere Arbeidsraad	54
IV. Het werkplaatsreglement	58
V. De arbeidsovereenkomst	61
1. Werklieden	61
2. Bedienden	68
Besluit	73
Besluit van deel I. Arbeidsrecht en vrijheid van on- dernemen	76

Deel II. Collectieve opstelling van de werknemers ...	80
Hoofdstuk I. De vakorganisaties	90
§ 1. Feitelijke verschijningsvorm van de vakor- ganisaties	90
§ 2. Juridisch statuut van de vakorganisaties in België	98
§ 3. Verenigingen van werkgevers	109
Besluit	112
Hoofdstuk II. Organen van beslissingsbeïnvloeding door de werknemers	114
§ 1. Organen van beslissingsbeïnvloeding buiten de onderneming	115
I. Het nationaal interprofessioneel niveau	115
1. De Nationale Arbeidsraad	115
2. De Centrale Raad voor het Bedrijfsle- ven	132
II. Het niveau van de bedrijfstak	138
1. De paritaire comités	138
2. De bedrijfsraden	164
§ 2. Organen van beslissingsbeïnvloeding op het vlak van de onderneming	172
I. De syndicale afvaardiging	177
1. Begrip	181
2. Oprichting en samenstelling	182
A. Algemeen	182
B. Sectorieel	184
3. Bevoegdheid en werking	191
A. Algemeen	191
B. Sectorieel	201
a. cementagglomeraten	201
b. kleding en confectie	203
c. metaal, machine en elektrische bouw	205
d. voeding	208
e. bouw	209

f. bedienden scheikunde	213
g. aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden	215
h. gezondheidsdiensten	217
i. banken	219
II. De ondernemingsraad	222
1. Oprichting	232
2. Samenstelling	244
3. Bevoegdheid	247
A. Bevoegdheden van de ondernemings- raad volgens de wet van 20 septem- ber 1948	249
a. arbeidsorganisatie, arbeidsvoor- waarden en rendement	249
b. economische en financiële infor- matie	251
1.- Entiteiten waarover inlich- tingen moeten gegeven worden	252
2.- Te verstrekken inlichtingen	255
A) Basisinformatie	255
a) het statuut van de on- derneming	255
b) de concurrentiepositie van de onderneming op de markt	256
c) de productie en de pro- ductiviteit	259
d) de financiële structuur van de onderneming of van de juridische econo- mische of financiële enti- teit waarvan zij deel uit- maakt	259

e) de budgettering en de kostprijsberekening	260
f) de personeelskosten	261
g) het programma en de al- gemene toekomstverwach- tingen van de onderne- ming	262
h) het wetenschappelijk speurwerk	262
i) de overheidshulp ...	263
j) het organigram van de onderneming.....	263
B) Jaarlijkse voorlichting	265
C) Periodieke voorlichting	269
D) Occasionele voorlichting	270
3.-Mogelijkheid tot afwijking	274
4.- Het gebruik van de gekregen inlichtingen	278
A) Het betrekken van deskun- digen bij de werking van de ondernemingsraad ...	279
B) Het doorgeven van de ver- kregen inlichtingen ..	282
c. Adviezen aan de bedrijfsraad of aan de Centrale Raad voor het Bedri fsleven	286
d. Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement	287
e. zorgen voor de toepassing van de industriële en sociale wet- geving en van elke algemene be- paling	291
f. Criteria van aanwerving en afdanking	292

g. beroepskwalificatie	297
h. data van de jaarlijkse vakantie	297
i. maatschappelijke werken	298
j. geest van samenwerking, taal .	302
k. functies van de comités voor veiligheid gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen	305
B. Bevoegdheden volgens andere rechtsbronnen	307
a. tewerkstellingsproblemen in de onderneming	307
1.- Algemene vooruitzichten van de onderneming	308
2.- Werkgelegenheid in de onderneming	308
A) Jaarlijkse inlichtingen	309
a) structuur van de tewerkstelling	310
b) evolutie van de tewerkstelling	310
c) tewerkstellingsvooruitzichten	312
d) sociale maatregelen inzake tewerkstelling	314
B) Trimesteriële inlichtingen	314
C) Occasionele inlichtingen	315
3.- Beroepsopleiding en -omscholing, personeelsaangelegenheden	317
A) Beroepsopleiding en -omscholing	317
B) Personeelsaangelegenheden	318

4.- Structuurwijzigingen van de onderneming	319
A) Tijdstip van de mededeling	320
B) Inhoud van de mededeling	321
C) Maatregelen om de wedertewerkstelling in de hand te werken	322
b. feestdagen	322
c. sociale reclassering van mindervaliden	323
d. evolutie van het absentisme	323
e. bestemming van de gelden van de boeten	323
f. de wachtgeldvergoedingen	324
III. Het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen ..	324
1. Oprichting	326
2. Samenstelling	329
3. Bevoegdheid	330
A. Adviserende bevoegdheid	330
B. Bevorderen en controleren van de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen ..	333
C. Verplichtingen van de werkgever ..	337
Besluit	340
Hoofdstuk III. De collectieve arbeidsovereenkomst als belangrijk instrument van beslissingsbeïnvloeding	350
§ 1. Het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst	355
§ 2. Inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst ..	361
I. Soorten bepalingen	362
1. Normatieve bepalingen	362

A. Individueel normatieve bepalingen	363
B. Collectief normatieve bepalingen	363
2. Obligatoire bepalingen	365
A. Uitdrukkelijk gestipuleerde obligatoire bepalingen	366
B. Essentiële obligatoire bepalingen	366
a. de vredesplicht	367
b. de beïnvloedingsplicht	382
II. Feitelijke inhoud	384
1. Welke bepalingen zijn mogelijk	385
2. Welke bepalingen komen in werkelijkheid voor	390
§ 3. Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst	401
§ 4. De algemeen verbindend verklaring	410
§ 5. Hiërarchie van de rechtsbronnen in het Belgische arbeidsrecht	414
Besluit	416
Besluit van deel II. De oude vrijheden in de huidige kontekst	421
§ 1. Het eigendomsrecht	422
§ 2. De vrijheid van nijverheid	429
§ 3. De vrijheid van vereniging	435
§ 4. De vrijheid van arbeid	438
I. Vrijheid van vereniging voor werknemers	438
II. Stakingsvrijheid	442
Besluit	446

Deel III. De vrijheid van ondernemen, respectievelijk de beslissingsbeïnvloeding ten aanzien van enkele voor de werknemers belangrijke problemen	452
Hoofdstuk I. De vrijheid van ondernemen ten aanzien van primaire aangelegenheden	454
Besluit	468
Hoofdstuk II. De vrijheid van ondernemen ten aanzien van secundaire aangelegenheden	470
§ 1. De bevelsmacht van de werkgever	472
§ 2. Aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst	488
I. Vrijheid van aanwerven	489
II. Tewerkstelling van minder-validen	493
III. Criteria van aanwerving en afdanking ..	497
IV. Afdankingen moeten niet gemotiveerd worden	500
V. Voor bepaalde categorieën van werknemers zijn de afdankingen bemoeilijkt	508
1. Zwangere vrouwen	509
2. Militaire dienst	510
3. Leden ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen	513
4. Syndicale afvaardiging	521
VI. Een uitzonderlijk afdankingsverbod.....	533
VII. Mogelijkheid tot conventionele beperkingen van de afdankingsvrijheid	535
VIII. De werknemer is niet steeds vrij de arbeidsovereenkomst te beëindigen	542
1. Bindingen aan de onderneming	542
2. De werkloosheidsreglementering	543
3. Het concurrentiebeding	544
§ 3. De beloning	557
§ 4. De werktijd	581

I. Jaarlijkse vakantie	582
II. Betaalde feestdagen	585
III. Klein verlet	587
IV. Zondagsrust, nachtarbeid	590
V. Arbeidsduur	590
1. Grenzen van de arbeidsduur	591
2. Verdeling van de werktijd	597
§ 5. Werkomstandigheden	601
§ 6. Promotie	622
§ 7. Beslechting van individuele geschillen ...	626
Besluit	632
Algemeen besluit	645
Lijst van verkort geciteerde werken	655
Inhoud	658